

Saisonniers et chômage

Malgré un rythme et des conditions de travail particulières, l'activité saisonnière répond aux mêmes exigences que toute autre activité en matière d'assurance chômage. Pourtant, la réforme d'assurance chômage entrée en vigueur au 1er octobre 2021 pénalise particulièrement les travailleurs alternant période d'emploi et d'inactivité. Ce qui est l'essence même de l'activité saisonnière. Depuis octobre 2021, la réforme de l'assurance chômage sanctionne en effet les activités professionnelles discontinues. Chaque période non travaillée est désormais prise en compte dans le calcul des allocations. Jusque-là, les indemnités ont toujours été définies uniquement à partir d'une moyenne des salaires touchés les jours travaillés. Mathématiquement, le nouveau mode de calcul fait baisser le montant de l'indemnisation chômage. C'est pourquoi, la CGT revendique le droit à un emploi choisi, stable et de qualité pour les salariés saisonniers. Cela suppose, le droit à un emploi maintenu tout au long de l'année en contrat à durée indéterminée dans le cadre de notre proposition de sécurité sociale professionnelle.

Aussi, l'activité saisonnière est généralement encadrée par deux contrats, le CDD « classique » -*article L1242-1 et suivants* et le contrat saisonnier -*article L1242-2 du code du travail*. Malgré les spécificités de l'activité saisonnière, le régime d'indemnité chômage est le même que celui de droit commun.

Les conditions pour être indemnisé par l'assurance chômage :

Les conditions sont donc identiques à celles de tous les privé.e.s d'emploi. Pour en bénéficier vous le travailleur saisonnier doit donc :

- Être **inscrit** à Pôle emploi
- Être en dessous de l'**âge de la retraite**
- **Avoir travaillé minimum 6 mois au cours des 24 derniers mois** (soit 130 jours ou 910 heures), OU au cours des **36 derniers mois pour les plus de 53 ans**, sachant que les durées de recherche d'activité **ont été prolongées durant les périodes de confinement et de couvre-feu.**

Par ailleurs, à la fin de votre CDD saisonnier, votre employeur devra vous remettre **une attestation de travail à remettre à Pôle emploi** pour ouvrir vos droits au chômage.

La mesure s'applique à tous les actifs de moins de 53 ans dont la fin de contrat intervient à partir du 1er décembre 2021. De fait, **une saison ne suffira plus à ouvrir des droits, désormais il en faudra deux**. De la même manière, **le rechargement des droits n'existe plus**. Avant la réforme, lorsqu'un chômeur déjà indemnisé travaillait au minimum un mois (ou 150 heures), il pouvait prolonger sa durée d'indemnisation d'autant. Depuis le 1er décembre 2021, la durée minimum de travail pour recharger ses droits est passée à 6 mois (ou 910 heures), autant dire donc que cela revient au même que d'ouvrir de nouveaux droits. Cependant, lorsque des droits sont ouverts, si un emploi est repris pour 6 mois ou plus -avant la fin des droits- alors le rechargement opère et les premiers droits sont prolongés.

Le nouveau mode de calcul de l'allocation chômage

La réforme implique non seulement la précarisation des plus précaires mais aussi une difficulté voire une impossibilité pour calculer les droits. Il existe donc un simulateur pour vous aider :

<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/PerteEmploi#derniersEmplois>

Pour rappel, le salaire journalier de référence (SJR) sert de base pour calculer l'allocation chômage. Il était jusqu'à alors obtenu en divisant la somme de salaires bruts perçus par le nombre de jours travaillés. Désormais, tous les jours comptent, même ceux non travaillés. Le nouveau calcul rend donc plus faible l'indemnisation de ceux qui n'ont pas un emploi stable et qui ne travaillent pas en continu (hors congés maternité, accident du travail et arrêt maladie de plus de 15 jours).

1. Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé à partir :

- du salaire de référence
- de l'amplitude des **périodes travaillées et des périodes non travaillées** durant les 24 ou 36 derniers mois. On tient donc compte du nombre de jours calendaires entre le début du premier contrat et la fin du dernier contrat.

Si le poids des périodes non travaillées est trop important sur la période, un plafonnement est mis en œuvre. Les périodes chômées d'intercontrat ne sont prises en considération que dans la limite de 75% des périodes d'emploi.

2. Calcul de l'allocation journalière

Une fois le salaire journalier de référence obtenu, Pôle emploi calcule l'allocation journalière : il utilise **deux formules** et retient comme montant, le résultat **le plus élevé** entre :

40,4% du salaire journalier de référence + 12,12€

OU

57% du salaire journalier de référence

Si le résultat est **inférieur à 29,56 €** (allocation minimale), Pôle emploi retient l'allocation minimale comme montant de l'allocation.

Dans tous les cas, l'allocation **ne peut pas dépasser 75 % de votre salaire journalier de référence**.

Des **retenues** peuvent être prélevées sur vos allocations :

- Une participation pour financer vos points de retraite complémentaire si le montant de votre allocation est supérieur à 29,56€.
- Des retenues au titre de la CSG et la CRDS sont effectuées lorsque le montant de l'allocation brute est supérieur ou égal à 53€, car l'allocation chômage entre dans le calcul de ces cotisations sociales.

Pôle emploi vous **verse l'allocation une fois par mois** : il multiplie votre allocation journalière par le nombre de jours du mois. Le montant versé varie donc selon les mois de 30 ou 31 jours et de 28 ou 29 jours en février.

L'allongement de la période de référence

Le gouvernement, au regard de l'injustice de sa réforme, a voulu tempérer un des effets pervers de celle-ci : effectivement, puis que le seuil d'ouverture de droits a été réhaussé, cela posait de nombreux problèmes concernant les périodes de confinement. Nombre de privé d'emploi voyaient donc leur SJR prenant en compte des périodes où ils ne pouvaient pas travailler (établissements fermés...). Aussi l'exécutif a tenu à « banaliser » ces périodes et donc à allonger la période de référence **automatiquement**.

Seulement, l'allongement de cette période peut aussi être un salaire inférieur, des périodes de chômage, ou d'emploi discontinus sont pris en compte. Au lieu de n'attribuer cet allongement que lorsqu'il permet une situation plus favorable pour le travailleur, le Ministère du Travail a mis en place une procédure complexes pour les privés d'emploi défavorisés par cet allongement.

Dans les cas où l'allongement de la P.R.A abouti à une situation désavantageuse, le demandeur d'emploi peut déposer une réclamation auprès de Pôle emploi. En cas de réponse négative, une saisine du Médiateur de Pôle emploi est envisagée. Le médiateur, conscient de la situation fait droit aux demandes. Cette procédure est effectivement compliquée mais il est important de la mettre en œuvre pour bénéficier de la meilleure indemnisation.

La CGT a d'ailleurs dénoncé cette procédure auprès du défenseur des droits pour inciter le gouvernement à revenir sur cette mesure absurde dans son application générale et non au cas par cas.

Le contrat de travail saisonnier

→ *Défini à l'article L1242-2 du code du travail*

Le CDD saisonnier est un contrat de travail qui se distingue d'un CDD classique. Il ne peut être utilisé que dans certains secteurs (exploitations agricoles et industries agroalimentaires, entreprises exerçant dans le domaine du tourisme, parcs de loisirs, casinos, remontées mécaniques, domaines skiables, etc.). Les employeurs peuvent y avoir recours exclusivement pour des tâches se répétant d'une année sur l'autre, et à des dates à peu près fixes. De plus, un CDD saisonnier ne peut durer plus de 8 mois, et, contrairement à un CDD « classique », il ne permet pas :

- La mise en place d'une rupture conventionnelle
- Le versement d'une prime de précarité
- La requalification en CDI

En revanche, le contrat saisonnier ouvre droit au chômage, selon les mêmes conditions que tout salarié qui s'inscrit à Pôle Emploi.