

EMPLOI
CHÔMAGE

Indemnisation chômage 2022

les règles en vigueur



Syndicat

cftc

La mise en place de la réforme d'assurance chômage du gouvernement a été étalée dans le temps, puis reportée à plusieurs reprises entre le 1^{er} novembre 2019 et le 1^{er} décembre 2021, date à laquelle elle s'applique entièrement.

Pendant cette période, les règles de la convention 2017 et de la réforme s'entrecroisent et s'appliquent différemment selon la période concernée (se placer à la date de fin de contrat pour savoir quelle règle s'applique).

Afin d'informer clairement les travailleurs et les représentants, vous trouverez ci-après un comparatif des règles appliquées avant et après la réforme.



Conditions d'indemnisation

Avant, parmi les conditions pour être indemnisé, il fallait avoir travaillé au moins **4 mois (88 jours ou 610 heures travaillées) au cours d'une période de référence de 28 mois** précédant la dernière fin de contrat de travail, ou de 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

Désormais, depuis le 1^{er} décembre 2021, pour être indemnisé, il faut avoir travaillé au moins **6 mois (130 jours ou 910 heures travaillées) au cours d'une période de référence de 24 mois*** précédant la dernière fin de contrat de travail, ou de 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.



*afin de tenir compte des conséquences liées à la crise, la période de référence est allongée jusqu'à 11 mois correspondant au nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 et entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 si ces jours sont compris dans la période de référence initiale.

Durée d'indemnisation

La réforme modifie à la fois la durée minimale d'indemnisation et la méthode de calcul de la durée du droit. Etant donné que la réforme prend en compte désormais les jours non travaillés et non payés, **la durée d'indemnisation est plus longue, mais le montant de l'allocation est plus faible.**

Durée minimum d'indemnisation

Avant, la durée minimum d'indemnisation était de **4 mois**.

Désormais, la durée minimum d'indemnisation est de **6 mois**.

Durée maximum d'indemnisation

La durée maximum d'indemnisation ne change pas et demeure de :

- **24 mois** (730 jours) pour les moins de 53 ans ;
- **30 mois** (913 jours) pour ceux qui ont 53 ou 54 ans. En cas de formation, la durée peut être prolongée dans la limite de 6 mois.
- **36 mois** (1 095 jours) pour les 55 ans ou plus.

À savoir ! Les seniors qui justifient d'un droit à indemnisation d'au moins 30 mois peuvent, s'ils réalisent une formation, prolonger la durée initiale de leur droit à indemnisation, dans la limite de 6 mois (131 jours).

Calcul de la durée d'indemnisation

Avant, la durée d'indemnisation était égale au nombre de **jours travaillés** sur la période d'affiliation.



Désormais, depuis le 1^{er} octobre 2021, la durée d'indemnisation est égale au nombre de **jours calendaires (travaillés et chômés) inclus entre le premier jour et le dernier jour d'emploi**. Sont déduites de cette durée certaines périodes hors contrat de travail listées (congé maternité, arrêt maladie d'au moins 15 jours, périodes d'activité non déclarées...).

Le nombre de jours non travaillés (dont les périodes de suspension de contrat) ne peut pas dépasser 75 % des jours travaillés retenus.

**Durée d'indemnisation =
jrs calendaires - jrs non couverts
- jrs non travaillés > 75% travaillés**

Exemple :

Une personne a eu deux contrats de travail (de 173 jours et de 87 jours), espacés d'une période non travaillée, dont un congé maternité (de 60 jours). Elle avait bénéficié d'un congé sabbatique pendant son premier contrat de travail. La durée d'indemnisation se calcule comme suit :

- nombre de jours calendaires : $730 - 60 = 670$ **jours calendaires** ;
- nombre de jours travaillés (hors congé sabbatique) convertis en jours calendaires : $173 + 87 = 260 \times 1,4 = 364$ **jours travaillés** ;
- nombre de jours non travaillés : $730 - 364 = 366$ **jours non travaillés** ;
- on calcule le plafond de 75% des jours travaillés : $364 \times 0,75 =$ **plafond à 273 jours des jours travaillés**.
- or le nombre de jours non travaillés dépasse de 93 jours le plafond ($366 - 273$), on applique le plafond.

La durée d'indemnisation est de : $730 - 30 - 93 = 577$ **jours** (ou $364 + 273 - 60$).

Calcul de l'allocation

Le montant mensuel de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) est calculé à partir d'une **allocation journalière**, que l'on multiplie par le nombre de jours dans le mois.

Pour obtenir le montant de l'allocation journalière, on calcule un **saire journalier de référence (SJR)** qui est multiplié par un taux de remplacement variable selon le niveau de salaire.

ÉTAPE 1 Salaire de référence

Avant, le salaire de référence était la somme des rémunérations brutes **au cours des 12 derniers mois**.

Les **périodes de suspension du contrat de travail**, sans rémunération ou moins rémunérées (ex chômage partiel, arrêt maladie, congé maternité...) étaient **neutralisées automatiquement**.

Pour calculer ce SJR, il faut tout d'abord calculer le **saire de référence**, c'est-à-dire les rémunérations qui sont prises en compte et celles qui sont écartées, du calcul.

La réforme a modifié les rémunérations prises en compte dans le saire de référence et la formule de calcul du SJR.

Désormais, depuis le 1^{er} octobre 2021, le salaire de référence est la somme des rémunérations brutes **au cours des 24 derniers mois**.

À savoir : les **périodes de suspension du contrat de travail**, sans rémunération ou moins rémunérées, sont **reconstituées à travers « un saire journalier moyen »** ; soit **automatiquement pour certains événements listés**, soit sur demande en fournissant les justificatifs (temps partiel thérapeutique, congé parental éducation...).

ÉTAPE 2 Calcul du Saire Journalier de Référence (SJR)

Avant, le SJR était égal au saire de référence divisé par le nombre de jours travaillés, et multiplié par 1,4 (correspond au quotient de 7 jours sur 5 pour conserver le versement calendaire), soit :

$$SJR = \frac{\text{saire de référence}}{\text{jours travaillés} \times 1,4}$$

Désormais, depuis le 1^{er} octobre 2021, le SJR est égal au saire de référence divisé par le nombre de jours (travaillés et chômeés) inclus dans la période retenue pour le calcul de la durée. Soit :

$$SJR \text{ moyen} = \frac{\text{saire de référence}}{\text{durée d'indemnisation précédemment calculée}}$$

ÉTAPE 3 Allocation journalière nette

Pas de changement, une fois le SJR obtenu, **l'allocation journalière brute** est le résultat le plus élevé entre 2 formules :

- soit 40,4% du SJR + 12,47 € (au 1^{er} juillet 2022)
- soit 57% du SJR

Si le résultat est inférieur à 30,42 € (allocation minimale au 1^{er} juillet 2022), **Pôle emploi verse le montant de l'allocation minimale**. Dans tous les cas, l'allocation ne peut pas dépasser 75 % du SJR.

Une fois l'allocation brute calculée, on calcule le **montant net** en déduisant :

- 3% du SJR (sans pouvoir être inférieur à l'ARE minimale) pour financer les retraites complémentaires ;
- la CSG et la CRDS, selon la situation fiscale ;
- éventuellement la part d'impôt sur le revenu (prélèvement à la source).

Dégressivité de l'allocation pour certains allocataires

Avant, le montant d'allocation versé à l'ensemble des demandeurs d'emploi était fixe pour toute la durée de versement du droit ; **il n'y avait pas d'allocation dégressive.**



Désormais, les allocataires de **moins de 57 ans à la fin de leur contrat de travail ayant perçu 4 500 € brut de salaire mensuel** (soit une allocation journalière $\geq 87,65$ €) ont une **allocation dégressive au terme d'un délai de 6 mois d'indemnisation** (à partir du 183^{ème} jour, au début du 7^{ème} mois) **jusqu'à la fin du droit** :

- pour les salaires compris entre 4 500 € et 5 500 € brut (soit une allocation journalière entre 87,65 € et 121,68 €) : allocation forfaitaire plancher journalière versée de 87,65 € (2 629 € brut environ par mois) ;
- pour tous les salaires supérieurs à 6 500 € brut (soit à une allocation journalière $\geq 121,68$ €) : l'allocation des allocataires est écrêtée de 30 %.

Le délai de 182 jours :

- est suspendu en cas de formation validée dans le PPAE ou financée en tout ou partie par le CPF ;
- recommence à courir en cas de nouveau droit, de droit d'option ou de révision du droit dans le cadre des activités conservées.

Rechargement du droit

Avant, l'allocataire qui avait épuisé ses droits pouvait recharger des droits **s'il avait travaillé au moins 150 heures au cours de son indemnisation** et avait perdu involontairement cet emploi.

Désormais, depuis le 1^{er} novembre 2019, l'allocataire qui épuise ses droits peut recharger des droits s'il a travaillé **au moins 6 mois au cours de son indemnisation** et a perdu involontairement cet emploi. La condition pour recharger est désormais la même que celle pour ouvrir un droit.

Droit d'option

En principe les droits sont versés dans l'ordre successifs et jusqu'à épuisement (droit A puis droit B). Si l'allocation B a un montant supérieur à l'allocation A, il est possible d'opter pour bénéficier du droit B. L'intéressé dispose d'un délai de 21 jours de réflexion pour informer par écrit Pôle emploi. Dans ce cas, l'intéressé renonce définitivement au droit A qui est perdu.

Avant, pour opter, l'allocation A devait être **inférieure ou égale à 20 € par jour** par rapport à l'allocation B, ou **l'allocation B devait être supérieur d'au moins 30%** par rapport à l'allocation A.



Désormais, depuis le 1^{er} novembre 2019, pour opter, l'allocation A doit être **inférieure ou égale à 20 € par jour** par rapport à l'allocation B, ou **le montant total du droit B est supérieur d'au moins 30%** par rapport au montant total du reliquat A.



Différé congés payés

Le différé congés payés est calculé en cas d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) versée par l'employeur. Ce différé court à compter de la fin du contrat de travail.

Avant, le différé congés payés était égal au montant de l'ICCP du dernier contrat divisé par le salaire journalier de référence. En cas de plusieurs ICCP, seul le différé qui expire le plus tardivement est appliqué.

Désormais, depuis le 1^{er} octobre 2021, le différé congés payés est égal à la somme des ICCP de toutes les fins de contrat situées dans les 182 derniers jours (6 mois) précédant la dernière fin de contrat, divisé par le salaire journalier de référence. Ce différé est plafonné à 30 jours calendaires.

Modification de l'ordre d'application des différés congés payés et spécifiques

Avant, le différé congés payés est appliqué en premier, et court à compter de la fin de contrat de travail ; le différé d'indemnisation spécifique, appliqué en cas d'indemnités de rupture supérieures au minimum légal, court quant à lui à l'issue du différé congés payés.

Désormais, depuis le 1^{er} octobre 2021, l'ordre d'application des différés est modifié et inversé :

- le différé d'indemnisation spécifique, appliqué en cas d'indemnités de rupture supérieures au minimum légal, est appliqué en premier et court à compter de la fin de contrat de travail ;
- le différé congés payés, s'il existe, court quant à lui à l'issue du différé spécifique.



Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15

