

EMPLOI
CHÔMAGE

Indemnisation chômage 2023 les règles en vigueur



Syndicat

cftc



L'année 2023 est une année « à hauts risques » : les règles des deux volets de la réforme de 2019 et 2023 vont être appliquées en même temps, leurs effets vont se combiner voire se doubler pour certains allocataires.

La CFTC est opposée à la réduction des droits de tous les allocataires. Pour aider à faire face aux impacts de cette réforme, la CFTC informe ici les travailleurs et les représentants de l'ensemble des règles applicables pour toute fin de contrat depuis le 1^{er} février 2023.



Pour savoir si la règle s'applique, il faut regarder la date de rupture de contrat.

Conditions d'indemnisation

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

Allocataires
métropolitains
(Hormis certaines
catégories)*

Du 1^{er} février 2023 jusqu'au 31 décembre 2023, réduction de la durée d'indemnisation de 25 % à l'ouverture de droits. Deux compléments de durée sont créés : un complément de fin de formation en cas de formation inachevée en fin de droits ; et si le chômage est à 9% (ou 0,8 pts) un complément pour les allocataires en fin de droits.

Durée maximum

Avant :

- **24 mois** pour les moins de 53 ans ;
- **30 mois** 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** pour les 55 ans ou plus.

Désormais :

- **18 mois** pour les moins de 53 ans ;
- **22,5 mois** pour ceux qui ont 53 ou 54 ans. En cas de formation, la durée peut être prolongée dans la limite de 6 mois.
- **27 mois** pour les 55 ans ou plus.

Exemple : 12 mois travaillés = 12 mois indemnisés

Exemple : 12 mois travaillés = 9 mois indemnisés

Rappel ! Les seniors qui justifient d'un droit d'au moins 30 mois peuvent, s'ils réalisent une formation, prolonger la durée initiale de leur indemnisation, dans la limite de 6 mois.

Durée minimum

Avant : la durée minimum d'indemnisation était de **6 mois** et **proportionnelle** à la durée de travail effectuée.

Depuis décembre 2021, la durée minimum d'indemnisation de **6 mois** est un **plancher**.

Exemple : 7,5 mois travaillés = 7,5 mois indemnisés.

Exemple : 7,5 mois travaillés = 6 mois indemnisés (au lieu de 5,6 mois si application des - 25%).

Calcul de la durée

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 (congé maternité, arrêt maladie d'au moins 15 jours,...). Le nombre de jours non travaillés (dont les périodes de suspension de contrat) ne peut pas dépasser 75 % des jours travaillés retenus.

Depuis le 1^{er} février 2023, le résultat obtenu est amputé de 25 %, un jour affilié n'ouvre droit qu'à 0,75 %.

Durée d'indemnisation =
[jours calendaires - jours non couverts - jours de dépassement de jours non travaillés] - 25%.

* intermittents du spectacles, marins-pêcheurs, ouvriers dockers, à l'étranger en adhésion

Exemple :

Sur 24 mois, une personne a eu deux contrats de travail (de 173 jours et de 87 jours travaillés), espacés d'une période non travaillée, dont un congé maternité (de 60 jours) pendant son premier contrat.

La durée du droit d'indemnisation se calcule comme suit :

1. Nombre de **jours travaillés convertis en jours calendaires** : $173 + 87 = 260 \times 1,4 = 364$ jours calendaires.
2. Nombre de **jours non travaillés** : $730 - 364 = 366$ jours non travaillés.
3. Nombre de **jours à déduire** : 60 jours du congé maternité, soit $366 - 60 = 306$ jours.
4. On calcule le **plafond de 75% des jours travaillés** : $364 \times 0,75 =$ **plafond à 273 jours travaillés (le nombre de jours non travaillés retenus ne peut dépasser 273).**

Or le nombre de jours non travaillés dépasse de 93 jours le plafond ($366 - 273$), donc on déduit ces jours de dépassement.

5. La durée du droit à retenir est de $730 - 60 - 93 = 577$ jours.
6. Le résultat obtenu est amputé de 25 %, soit un coefficient de 0,75, la durée est de : $577 \times 0,75 = 432,75$ arrondis à l'entier supérieur, soit **433 jours**.

Autre méthode de calcul de durée : $(364 + 273 - 60) - 25\% = 433$ jours.

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 **salaire journalier de référence (SJR)** qui est multiplié par un taux de remplacement variable selon le niveau de salaire.

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

La réforme en 2021 a modifié les rémunérations prises en compte dans le salaire de référence et la formule de calcul du SJR.

ÉTAPE 1 Salaire de référence

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 salaire 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 Salaire Journalier de Référence (SJR)

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le SJR est égal au salaire de référence divisé par la durée d'indemnisation. Pour calculer le SJR, la durée n'est pas amputée de 25%.

$$SJR \text{ moyen} = \frac{\text{salaire de référence}}{\text{jours calendaires} - \text{jours non couverts} - \text{jours non travaillés} > 75 \% \text{ jours travaillés}}$$

ÉTAPE 3 Allocation journalière nette

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

Le montant de l'allocation ne peut pas être inférieur à un montant minimal (ARE mini 30,42 €), ni dépasser 75% du SJR.

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

- 3% du SJR (sans être inférieur à l'ARE minimale) pour 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

Depuis le 1^{er} novembre 2019 (mesure suspendue puis aménagée pendant la Covid), les allocataires de **moins de 57 ans à la fin de leur contrat de travail ayant perçu 4 677 € brut de salaire mensuel** (soit une allocation journalière $\geq 87,65$ €) ont une **allocation** dégressive (au début du 7^{ème} mois) **jusqu'à la fin du droit** :

- entre 4 677 € et 6 500 € brut : allocation forfaitaire de 2666 €/mois (valeur au 1^{er} juillet 2022). ;
- à 6 500 € brut : l'allocation 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

Depuis le 1^{er} novembre 2019, l'allocataire qui épuise ses droits peut recharger des droits s'il a travaillé **au cours de son indemnisation** et a perdu involontairement cet emploi. Le nombre de mois pour recharger pour recharger est désormais le 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. Dans ce cas, le droit A est définitivement perdu.

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. Il court à compter de la fin du contrat de travail.

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 spécifique

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.



Rédaction : Audrey IACINO
Mars 2023
Imprimeur : Imprimerie de La Centrale
Maquette : Ada Seferi
Crédit images : Freepik

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15

