



Tout savoir sur la réforme de l'assurance chômage

Cher(e)s camarades,

Le changement des règles de l'assurance chômage, issu de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 » et décliné en décrets depuis cet été (26 juillet 2019), va entrer en vigueur progressivement, avec une première partie dès le **1^{er} novembre 2019**.

Cette circulaire a pour objet d'expliquer les grands changements apportés par les décrets :

1. Nouvelles conditions d'affiliation – Entrée en vigueur 01/11/2019

Afin de bénéficier d'une ouverture de droit à l'allocation de retour à l'emploi (l'ARE), le demandeur d'emploi devra désormais avoir travaillé au minimum 130 jours ou 910 heures (contre 88 jours et 610 heures précédemment), ce qui équivaut à **6 mois d'activité**. Les périodes de travail vont désormais être recherchées **sur les 24 derniers mois** pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin du contrat de travail (contre 28 mois auparavant) et sur les 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus. Ainsi, les conditions d'entrée dans l'indemnisation vont être durcies et la période sur laquelle les durées d'emploi sont recherchées sera raccourcie.

NB / Les autres conditions d'accès à l'indemnisation restent inchangées (inscription Pôle emploi, âge, recherche active et effective d'un emploi, aptitude physique, résidence et privation involontaire d'emploi).

Toutefois, un nouveau cas de démission légitime a été créé : **la démission des assistants maternels faisant suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant** en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du code de santé publique.

Selon l'UNEDIC, ces nouvelles conditions vont impacter 710 000 personnes la 1^{ère} année, soit environ 27% des cas d'ouverture de droits (réduction de la durée des droits ou bien ouverture de droits retardée).

2. Dégressivité - Entrée en vigueur 01/11/2019

La dégressivité a vocation à s'appliquer aux demandeurs d'emploi qui ont moins de 57 ans à la date de fin de contrat et dont le montant de l'allocation journalière initiale est supérieur à 84,33 € (équivalence salaire antérieur : 4 500 € bruts mensuels). En effet, à compter du 7^{ème} mois d'indemnisation, l'allocation va être affectée du coefficient de dégressivité de 0,7 (soit une diminution de 30%) dans la limite d'un plancher de 84,33 € (soit environ 2 261€ nets minimum d'ARE) pour toute la durée restante de l'indemnisation.

Le demandeur d'emploi pourrait cependant être exempté de la dégressivité s'il suit une formation, dans la limite de 6 mois : les modalités devraient être publiées dans un arrêté ultérieur.

→ 2% des allocataires seront impactés d'ici 2021, soit environ 40 000 – 50 000 personnes.

3. Indépendants - Entrée en vigueur 01/11/2019

Les **travailleurs indépendants**, à savoir les travailleurs non-salariés, les mandataires d'assurance, les dirigeants de société et les artistes auteurs **vont pouvoir bénéficier d'une aide appelée « allocation travailleur indépendant » (ATI)**, sous conditions.

Le travailleur indépendant devra ainsi cumulativement :

- Démontrer que son entreprise a fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire ;
- Justifier d'une activité non salariée ininterrompue pendant au moins 2 ans au titre d'une seule et même entreprise ;
- Être à la recherche effective d'un emploi ;
- Justifier de revenus antérieurs d'activité supérieurs ou égaux à 10 000 € par an (7 500 € à Mayotte) ;
- Justifier de ressources inférieures à un plafond mensuel de 559,74€ (419,81€) pour une personne seule. Il s'agit du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA).

Si toutes ces conditions sont remplies, le travailleur indépendant pourra bénéficier de l'ATI, dont le montant forfaitaire journalier est de 26,30 € (19,73 € à Mayotte), soit environ 800 € par mois pour une durée maximale de 6 mois (182 jours).

L'ATI est intégralement cumulable avec les revenus tirés d'une activité professionnelle pendant 3 mois.

→ Près de 30 000 personnes devraient en bénéficier chaque année.

4. Démissionnaires - Entrée en vigueur 01/11/2019

Certains salariés démissionnaires pourront désormais, sous conditions, démissionner et percevoir l'aide de retour à l'emploi (ARE).

Sont uniquement concernés les salariés dont la démission interviendra à compter du 1er novembre 2019 !!

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif devra ainsi :

- Justifier d'une affiliation continue équivalente à 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (soit 5 ans) ;
- Avoir sollicité et bénéficié, préalablement à la démission, d'une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP). *Jusqu'au 31 décembre 2019, les opérateurs délivrant la prestation de CEP sont les Fongecif – mais il n'est pas opportun de solliciter un CEP avant le 31 décembre 2019, car le projet professionnel ne pourra pas faire l'objet d'un suivi dans la durée par le même conseiller. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2020, le CEP sera délivré par des opérateurs régionaux, sélectionnés par France compétences sur procédure d'appel d'offres national (les noms des opérateurs sélectionnés seront rendus publics le 8 novembre 2019) ;*
- Justifier d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, ou d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, **dont le caractère réel et sérieux a été attesté par une commission paritaire**. *Jusqu'au 31 décembre 2019, cette commission est créée au sein des Fongecif. A compter du 1^{er} janvier 2020, c'est une commission créée au sein des associations Transitions Pro (qui remplaceront les Fongecif) qui sera chargée de cette mission ;*
- Avoir démissionné.

Si toutes ces conditions sont remplies, « le démissionnaire » pourra bénéficier de l'ARE dans les mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi.

A noter : à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture des droits, la réalité des démarches effectuées sera contrôlée par Pôle emploi afin de s'assurer de la mise en œuvre du projet professionnel.

→ Entre 17 000 et 30 000 personnes devraient en bénéficier chaque année.

NB / les dispositions relatives aux instances paritaires régionales et territoriales (IPR/IPT) demeurent inchangées. Ainsi, le salarié qui a démissionné a toujours la possibilité, après 4 mois (121 jours) sans emploi, de demander l'examen de son dossier par une IPT/IPR dans le but de se voir attribuer le versement de l'ARE.

FO insiste sur le fait que ce dispositif est un dernier recours pour les salariés qui souhaitent entamer une reconversion professionnelle. En effet, d'autres dispositifs plus sécurisants doivent être privilégiés : dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (dispositif qui remplace le congé individuel de formation depuis le 1^{er} janvier 2019).

La démission pour projet de transition professionnelle est très peu sécurisante pour le salarié, et ce malgré les conditions d'accès restreintes souhaitées par FO et posées par les textes législatifs et réglementaires.

De plus, pour rappel, le salarié qui démissionne accepte de renoncer à l'indemnité légale, et le cas échéant conventionnelle, de licenciement.

Le projet de démission pour transition professionnelle doit donc être mûrement réfléchi, bien cadré et ne doit intervenir qu'à défaut de solution plus favorable pour le salarié.

5. Taxation des CDD d'usage (CDDU) - Entrée en vigueur 01/01/2020

La réforme prévoit deux mesures pour limiter le recours aux CDDU :

- Une sur-contribution de 0,5% pour les entreprises ayant recours aux CDDU « intermittents du spectacle » de 3 mois ou moins : la contribution finale sera donc de 9,55% (contre 9,05%) ;
- Une taxe forfaitaire de 10 € pour tous les CDDU (hors intermittents du spectacle, dockers occasionnels et contrats d'insertion par l'activité économique).

FO doute que cette taxe forfaitaire soit dissuasive pour les entreprises. En effet, afin de lutter contre le recours abusif à ce type de contrats, FO préconisait la mise en place du système de bonus-malus qu'elle proposait, dans lequel le recours aux CDDU aurait été englobé et sanctionné.



6. Nouvelle modalité de détermination de la durée du droit et du salaire journalier de référence (SJR) – Entrée en vigueur 01/04/2020

A compter du 1^{er} avril 2020, la durée d'indemnisation ne sera plus calculée à partir du nombre de jours travaillés, mais à partir **d'une période de référence d'affiliation individualisée (PRI), c'est-à-dire le nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} jour du 1^{er} contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail précédant la demande d'allocation** (dans les 24 derniers mois pour les moins de 53 ans et dans 36 derniers mois pour les 53 ans et plus). Ainsi,

Exemple : un demandeur d'emploi perçoit une indemnisation mensuelle de 500 € avant la réforme. Quand il reprend un emploi rémunéré 400 €, il perçoit alors $500 € - (70\% \times 400 €) = 220 €$ d'ARE, soit 620 € au total (salaire + ARE).

Demain, avec la réforme, ce demandeur d'emploi avec un parcours de travail morcelé qui verrait son SJR baisser de 50 % (cas le pire) et ne percevra désormais plus que 250 € d'ARE. S'il reprend son travail rémunéré à 400 €, il ne touchera plus d'indemnisation car : $250 € - (70\% \times 400 €)$ soit 280 € = inférieur à 0.

Enfin, les rémunérations prises en compte sont toutes celles de la période de référence individualisée, alors qu'avec la convention d'assurance chômage de 2017, le calcul du SJR se faisait uniquement sur les 12 derniers mois de salaire.

Autre petite subtilité : les périodes ayant donné lieu, à titre exceptionnel, à un salaire réduit ne seront exclues du calcul du salaire de référence que si l'allocataire en fait la demande (tandis qu'avec la convention 2017, elles sont automatiquement exclues).

→ 850 000 allocataires impactés la première année, soit environ 37% des entrants.

7. Bonus-malus – Entrée en vigueur avril 2021

Cette mesure modulera les contributions patronales d'Assurance chômage des entreprises de 11 salariés et plus, dans 7 secteurs :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- Travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

Le taux de contribution sera calculé par entreprise, **en fonction du nombre de ruptures de contrats** donnant lieu à inscription à Pôle emploi, et la variation sera comprise entre **3 % et 5,05 %**.

Pour les autres entreprises, le taux de contribution patronal est maintenu à 4,05 %.

La mesure est conçue pour être financièrement neutre. Les redistributions entre entreprises se feront au sein d'un même secteur.

Pour FO, cette mesure conçue ainsi, ne sera pas efficace pour lutter contre l'abus de contrats courts, contrairement au projet de bonus-malus que portait la confédération et dont la négociation a été rejetée par les employeurs.

Pour conclure, FO a fermement dénoncé la stratégie du gouvernement, qui consiste à faire porter des mesures d'économies uniquement sur les droits des demandeurs d'emploi. En effet, sur la période 2019-2021, l'impact financier de cette réforme est de plus de 2 milliards d'euros !

Ainsi, avec cette « contre – réforme » particulièrement injuste, **plus d'un demandeur d'emploi sur deux va être impacté, 9% des demandeurs d'emploi vont être exclus du système d'indemnisation, 12% d'entre eux verront leur indemnisation retardée, et 16% verront le montant de leur allocation baisser de près de 20% en moyenne, et pour certains jusqu'à 50% !**

Les conséquences de cette réforme vont être désastreuses : les plus précaires verront le montant de leur indemnisation baisser, quand ils ne seront pas tout simplement exclus du système d'indemnisation ! Les demandeurs d'emploi indemnisés en activité réduite (cumul emploi et allocation), dont les parcours de travail sont morcelés et heurtés, souvent victimes des contrats courts, ne pourront plus bénéficier du cumul, les contraignant à solliciter les minimas sociaux, ou encore le travail non déclaré...

Alors, certes, comme annoncé par le Président de la République au début de son quinquennat, les chiffres du chômage vont baisser drastiquement, mais ceux de la pauvreté et de la précarité vont exploser !

Amitiés syndicalistes,

Michel BEUGAS

Secrétaire confédéral

Yves VEYRIER

Secrétaire général

Pour plus d'informations, voici les textes de référence :

- [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;](#)
- [Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage ;](#)
- [Décret n°2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à l'indemnisation ;](#)
- [Décret n°2019-976 du 20 septembre 2019 relatif à l'allocation des travailleurs indépendants.](#)