

EMPLOI
CHÔMAGE

Indemnisation chômage 2023 les règles en vigueur

À jour de
septembre 2023



Syndicat

cftc



L'année 2023 est une année « à hauts risques » : les règles des deux volets 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 des règles modifiées depuis le 1^{er} février 2023.

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

La réforme prévoit, du 1^{er} février 2023 jusqu'au 31 décembre 2023, de **réduire automatiquement la durée d'indemnisation de 25 %** à l'ouverture de droits.

Durée maximum d'indemnisation

Avant :

- **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.

Désormais :

- **24 mois - 25% = 18 mois (soit - 6 mois)** pour les moins de 53 ans ;
- **30 mois - 25% = 22,5 mois (soit - 7,5 mois)** pour ceux qui ont 53 ou 54 ans. En cas de formation, la durée peut être prolongée dans la limite de 6 mois.
- **36 mois - 25% = 27 mois (soit - 9 mois)** 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).

Durée minimum d'indemnisation

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

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

Depuis décembre 2021, la durée minimum d'indemnisation de **6 mois** est la **durée plancher**.
Exemple : 7,5 mois travaillés = 6 mois indemnisés (au lieu de 5,6 mois si application des - 25%).

Calcul de la durée d'indemnisation

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 =
jours calendaires - jours non couverts
- jours 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.
 - le résultat obtenu est amputé de 25 % : un jour affilié n'ouvre droit qu'à 0,75 jours.
- La durée d'indemnisation est de : $(730 - 30 - 93) - 25\% = 432,75$ jours (ou $(364 + 275 - 60) - 25\%$).

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.

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.

ÉTAPE 1 Saire de référence

Depuis le 1^{er} octobre 2021, le saire 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)

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

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

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 6 500 € 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 écartée 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.

Complément de fin de formation

Depuis le 1^{er} février 2023, en cas de formation inachevée à la date de fin de droits, il est possible d'avoir un complément de fin de formation qui prolonge le droit jusqu'à la fin de la formation dans la limite de 25 % de la durée du droit.



Rechargement du droit

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.



Complément de fin de droits

Depuis le 1^{er} février 2023, la durée de droit peut être allongée pour les personnes en fin de droits si le taux de chômage augmente de + 0,8 points ou est ≤ 9 % sur un trimestre. Le nombre de jours complémentaires ne peut dépasser 25 % de la durée du droit soit :

- 6 mois pour les moins de 53 ans
- 7,5 mois pour les 53 et 54 ans
- 9 mois pour les 55 ans et plus

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 bénéficiaire 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.

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.

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

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

