
Les détails de la réforme de l'assurance chômage

Le Premier ministre Édouard Philippe et la ministre du Travail Muriel Pénicaud ont dévoilé, le 18 juin 2019, les grandes lignes de la réforme de l'assurance chômage, qui fera l'objet d'un décret publié d'ici la fin de l'été. De l'aveu de l'entourage de la ministre, c'est une « réforme dure et difficile » à laquelle doivent s'attendre les entreprises et les salariés, mais nécessaire pour résorber le chômage de masse et le déficit du système. Présentation des principales mesures.

Bonus/malus sur les cotisations patronales chômage

Redouté par les entreprises, un système de bonus/malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage s'appliquera à compter du **1^{er} janvier 2020**.

L'objectif est de contraindre les entreprises à moins recourir aux contrats courts (CDD et intérim de moins d'un mois), coûteux pour l'assurance chômage, et à davantage embaucher en contrat durable (CDI, CDI intérimaire, CDD ou intérim de longue durée).

Cette annonce n'est pas une surprise puisque le principe du bonus-malus était inscrit dans la loi Avenir professionnel (c. trav. [art. L. 5422-12](#) ; loi [2018-771](#) du 5 septembre 2018, art. 52, JO du 6). Il restait en revanche à en définir les contours.

Au final, le bonus/malus ne concernera que les employeurs de plus de 11 salariés (les plus petites entreprises en seront donc exclues) et ne visera, dans un premier temps, que **7 secteurs d'activité** :

- 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.

Ces 7 secteurs d'activité ont été choisis car ils présentent en moyenne un « taux de séparation » supérieur à 150 %. Le taux de séparation est le rapport entre le nombre de fin de contrats dans l'entreprise ayant donné lieu à une inscription à Pôle Emploi et l'effectif de l'entreprise.

C'est donc le **taux de séparation de l'entreprise** qui déterminera son **niveau de cotisation**.

Dans chaque secteur d'activité, les entreprises compareront leur taux de séparation avec le taux de séparation médian propre au secteur. Sont prises en compte toutes les fins de contrat de travail, quel que soit la nature du contrat (CDD ou CDI), hormis les démissions et les fins de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et contrats d'insertion (et les fins de contrats des

intermittents du spectacle, qui bénéficient d'un régime d'indemnisation spécifique). Les fins de contrat d'intérim sont prises en compte au niveau de l'entreprise utilisatrice et non de l'entreprise de travail temporaire.

Les entreprises « bonnes élèves » bénéficieront d'un bonus et les entreprises « mauvaises élèves » se verront appliquer un malus sur leur cotisation patronale d'assurance chômage. Le **taux de la cotisation** variera ainsi **entre 3 % et 5 %**, en fonction de la pratique de l'entreprise (pour mémoire, dans le cas général, il est actuellement de 4,05 %).

À souligner que ce taux s'appliquera sur l'ensemble de la masse salariale, donc sur tous les contrats et non seulement sur les contrats courts.

Pour tenir compte du cas des entreprises en difficulté ou en restructuration, le calcul du taux de séparation de l'entreprise sera **lissé sur une période de 3 ans** à terme (le lissage se fera progressivement à compter du 1^{er} janvier 2020).

Taxation des CDD d'usage

À partir du **1^{er} janvier 2020**, une taxe sera appliquée aux entreprises qui recourent aux CDD d'usage (CDDU). Elles devront payer une **taxe forfaitaire de 10 €** par CDDU.

Le but est, notamment, d'inciter les entreprises à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures chaque jour.

Par exception, les employeurs d'intermittents du spectacle (annexes VIII et X de l'assurance chômage) ne seront pas concernés par cette mesure, mais seront toujours soumis à la cotisation patronale supplémentaire de 0,5 % introduite par la convention de mars 2017.

Accès des salariés à l'indemnisation chômage durci

Les salariés devront travailler plus longtemps pour bénéficier d'une indemnisation chômage.

À partir du **1^{er} novembre 2019** (pour les nouveaux inscrits à compter de cette date), un salarié devra avoir **travaillé au moins 6 mois dans les 24 derniers mois** pour avoir droit à une indemnisation, au lieu de 4 mois dans les 28 derniers mois selon les règles actuelles.

De même, pour recharger ses droits à indemnisation, le demandeur d'emploi devra avoir travaillé au moins 6 mois sur sa période d'indemnisation, contre 1 mois (150 h) aujourd'hui. Cette mesure s'appliquera à partir du 1^{er} novembre 2019, pour les nouveaux inscrits et pour ceux disposant d'un contrat de travail en cours à cette date leur ayant permis d'atteindre le seuil de 1 mois.

Au final, que l'on soit salarié ou que l'on soit demandeur d'emploi, il faudra travailler 6 mois pour ouvrir droit à une allocation chômage.

Nouveau mode de calcul de l'allocation chômage

Le calcul de l'allocation chômage sera totalement revisité à partir du **1^{er} avril 2020**.

Actuellement, l'allocation chômage se calcule sur la base d'un salaire journalier moyen, en ne tenant compte que des jours travaillés. Dans le futur système, l'allocation chômage sera calculée sur la base d'un **salaire mensuel moyen**, en tenant compte également des **jours non travaillés**.

Il s'agit de mettre fin aux dérives des règles actuelles du cumul emploi-chômage, qui favorisent la succession de contrats courts à temps plein plutôt que l'embauche en CDI à temps partiel.

Dégressivité des allocations chômage pour les cadres

À partir du **1^{er} novembre 2019**, une **dégressivité** des allocations chômage s'appliquera pour les salariés touchant **plus de 4 500 € brut par mois** : au bout de 6 mois d'indemnisation, leur allocation diminuera de 30 %. Elle ne pourra pas être inférieure à 2 261 € net.

Les salariés âgés de 57 ans et plus ne seront pas concernés par cette mesure.

Conférence de presse du 18 juin 2019 sur la réforme de l'assurance chômage https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp-transformer_l_assurance_chomage_180619.pdf

Source : RF Paye 19 juin 2019