Réforme de
l'Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Octobre 2019 - emploi.formation@cfecgc.fr

3

LA DUREE DU DROIT

AVANT-PROPOS

Ce document vise à expliquer les conséquences de la réforme des règles d'indemnisation de l'Assurance chômage.

Si vous avez des questions plus précises sur la réforme et les éventuels impacts sur vos droits, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération d'appartenance.

ENTREE EN VIGUEUR

Les nouvelles règles de **détermination de la durée de droit** entreront en vigueur à compter du 1er avril 2020.

Cela veut dire que **seuls les demandeurs d'emploi, dont la fin du contrat de travail a lieu à compter de la date d'entrée en vigueur du dispositif, seront concernés par les nouvelles règles** (pas de rétroactivité).

La date d'inscription comme demandeur d'emploi n'a pas d'impact sur la détermination de la réglementation applicable, seule la date de la rupture du contrat de travail est prise en compte.

POINTS A RETENIR

Age	Durée de droit *(en mois)*	Extension possible
Moins de 53 ans	24	Non
De 53 à 55 ans	30	Jusqu'à 36 mois sous conditions
De 55 à 62 ans	36	Non
Plus de 62 ans	36	Possibilité de prolonger jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein

LA DUREE D'INDEMNISATION POUR LES MOINS DE 53 ANS

La modification apportée par le Gouvernement, à la méthode de calcul de la durée d'indemnisation, est une transformation profonde et radicale du régime d'indemnisation du chômage, car **la durée de droit n'est plus proportionnelle au nombre de jours travaillé sur la période de référence, mais égale au nombre de jours calendaires, compris dans la période de référence.**

La période de référence est la période de **24 mois** (28 mois avant la réforme) **qui précède la rupture du contrat de travail**, et sur laquelle est recherchée la condition d'affiliation servant à déterminer :

- D'une part si la personne est éligible aux prestations d'Assurance chômage[1],
- Et d'autre part, servant à déterminer la durée du droit aux prestations d'Assurance chômage.

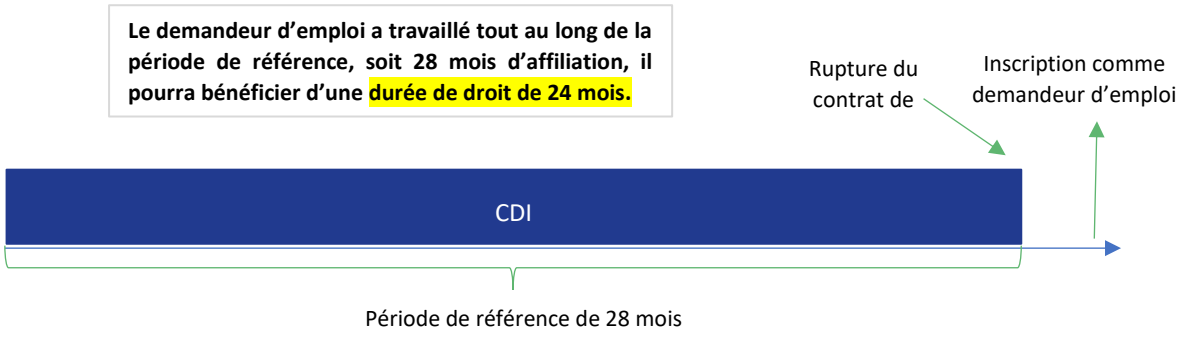
[1] Pour plus d'informations, nous vous renvoyons à la lecture de la fiche de décryptage sur les conditions d'ouverture du droit.

Avant la réforme

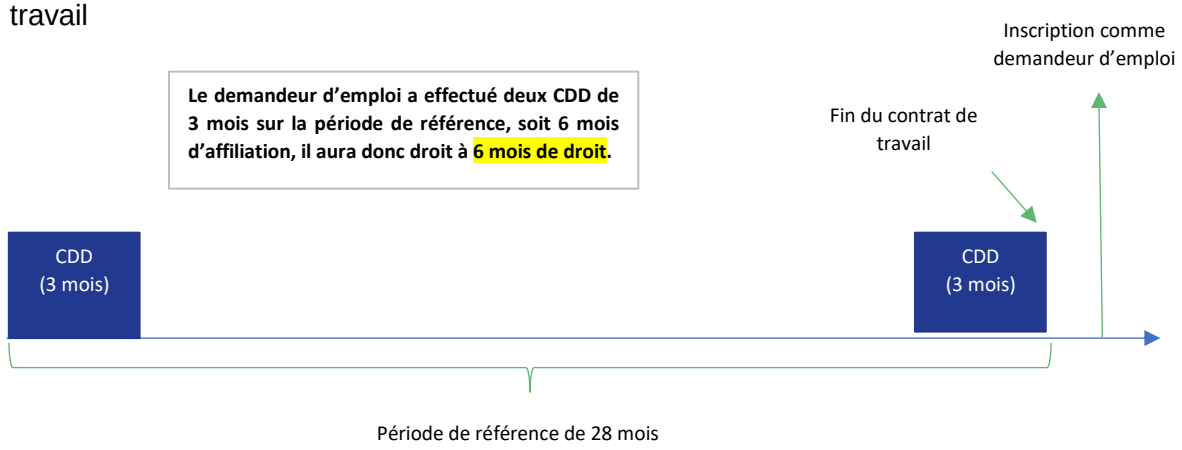
La durée d'indemnisation était déterminée en fonction du nombre de jours travaillés.
Comme le nombre de jours travaillés était décompté à raison de 5 jours par semaine civile, et que le versement de l'allocation se faisait sur une base calendaire à raison de 7 jours par semaine, il était appliqué au nombre de jours travaillés un coefficient de 1,4 (7 / 5 = 1,4).

La durée d'indemnisation ne pouvait pas être inférieure à 4 mois (122 jours) ni supérieure à 24 mois (730 jours).

Exemple 1 : Détermination de la durée du droit pour un salarié ayant eu un seul contrat de travail tout au long de la période de référence



Exemple 2 : Détermination de la durée du droit pour un salarié avec plusieurs contrats travail



Après la réforme

La durée d'indemnisation est déterminée en fonction du nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période et le dernier jour, sur la période de référence.

Pour mémoire, la période de référence est passée de 28, avant la réforme, à 24 mois après la réforme[2]. Cette modification aura principalement **un impact sur les demandeurs d'emploi qui ont eu plusieurs contrats de travail non continus sur les 24 derniers mois**, car les périodes d'intercontrat seront comptabilisées dans l'affiliation, ce qui aura deux conséquences :

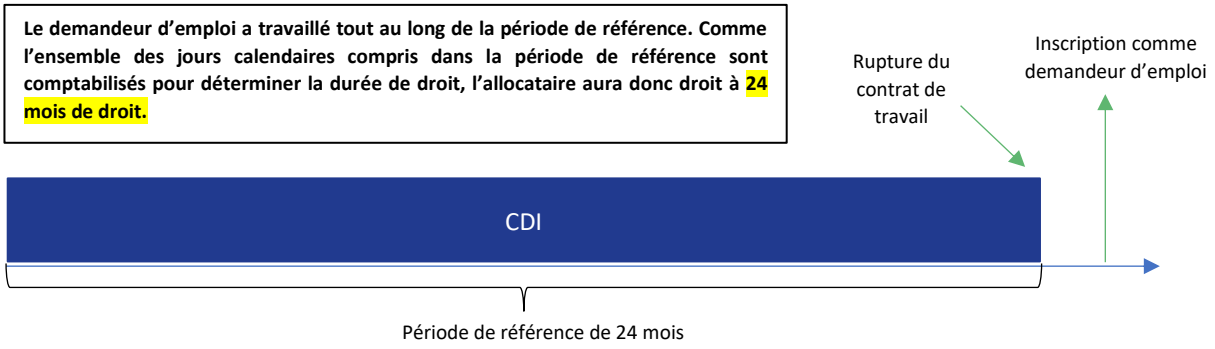
- Augmenter la durée de droit (plus de jours sont décomptés),
- Diminuer le montant journalier de l'allocation[3] (le salaire de référence est divisé par un nombre de jours plus important).

La réforme n'a pas d'impact pour les allocataires qui n'ont qu'un seul contrat à temps plein au cours de la période de référence.

La durée d'indemnisation ne peut pas être inférieure à 6 mois (182 jours) ni supérieure à 24 mois (730 jours).

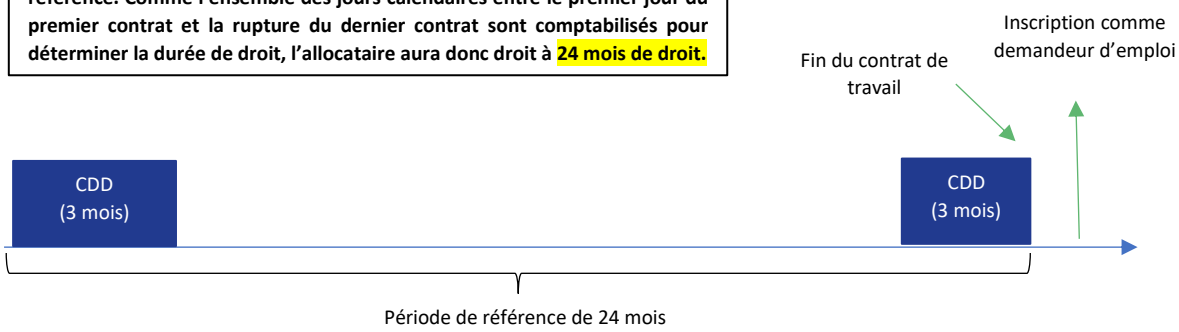
Exemple 3 : Détermination de la durée du droit pour un salarié ayant eu un seul contrat de travail tout au long de la période de référence

Le demandeur d'emploi a travaillé tout au long de la période de référence. Comme l'ensemble des jours calendaires compris dans la période de référence sont comptabilisés pour déterminer la durée de droit, l'allocataire aura donc droit à 24 mois de droit.



Exemple 4 : Détermination de la durée du droit pour un salarié avec plusieurs contrats de travail

Le demandeur d'emploi a effectué deux CDD de 3 mois sur la période de référence. Comme l'ensemble des jours calendaires entre le premier jour du premier contrat et la rupture du dernier contrat sont comptabilisés pour déterminer la durée de droit, l'allocataire aura donc droit à 24 mois de droit.



[2] Pour plus d'information, voir fiche de décryptage sur la condition d'ouverture du droit
[3] Pour plus d'information, voir fiche de décryptage sur le nouveau mode de calcul de l'allocation

L’exclusions de certaines périodes :

L’ensemble des jours calendaires compris dans la période d’affiliation ne sont pas forcément pris en compte pour la détermination de la durée de droit.

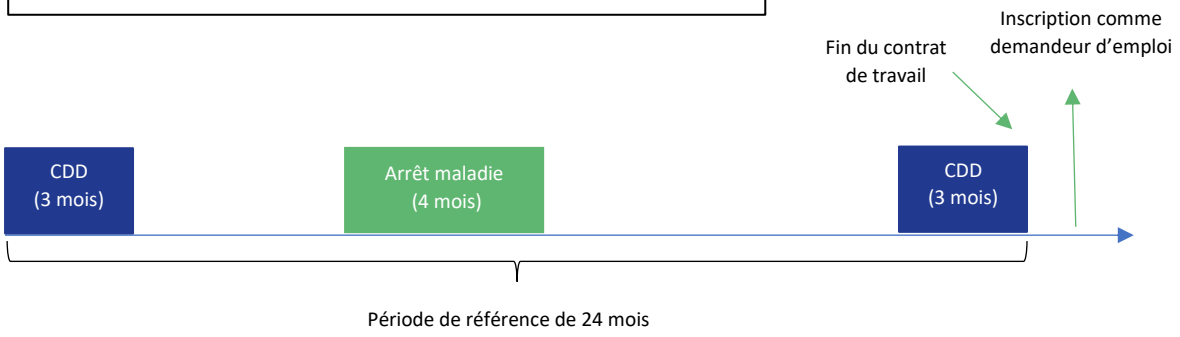
En effet certaines périodes sont expressément exclues, il s’agit des :

- Périodes de congé maternité/paternité indemnisées par la sécurité sociale,
- Périodes d’indemnisation par la sécurité sociale, accordées à la mère ou père adoptif,
- Autres périodes de maternités indemnisées par la prévoyance santé, située en dehors du contrat de travail,
- Périodes d’arrêt maladie supérieures à 3 mois, situées en dehors du contrat de travail,
- Périodes d’accident du travail qui se prolongent à l’issue du contrat de travail.

Exemple 5 : Exemple d’un arrêt maladie en dehors du contrat de travail

Le demandeur d’emploi a effectué deux CDD de 3 mois sur la période de référence. Comme l’ensemble des jours calendaires entre le premier jour du premier contrat et la rupture du dernier contrat sont comptabilisés pour déterminer la durée de droit, l’allocataire devrait donc avoir droit à 24 mois de droit.

Cependant, les 4 mois d’arrêt maladie réduisent à 20 mois la durée du droit.



AUGMENTATION DE LA DUREE DE DROIT POUR LES PLUS DE 53 ANS

Pour mémoire, les allocataires de plus de 53 ans à la date de la fin du contrat de travail ont une période de référence de 36 mois à la place de 24.

Durée de droit maximale

➔ **Ce dispositif n'a pas été modifié par la réforme**

La durée d'indemnisation des allocataires **entre 53 ans et 55 ans**, à la date de fin du contrat de travail, est de 30 mois (913 jours) et peut être portée à 36 mois.

Pour les allocataires de **55 ans et plus** à la date de fin du contrat de travail, la durée maximum d'indemnisation est portée à 36 mois (1 095 jours).

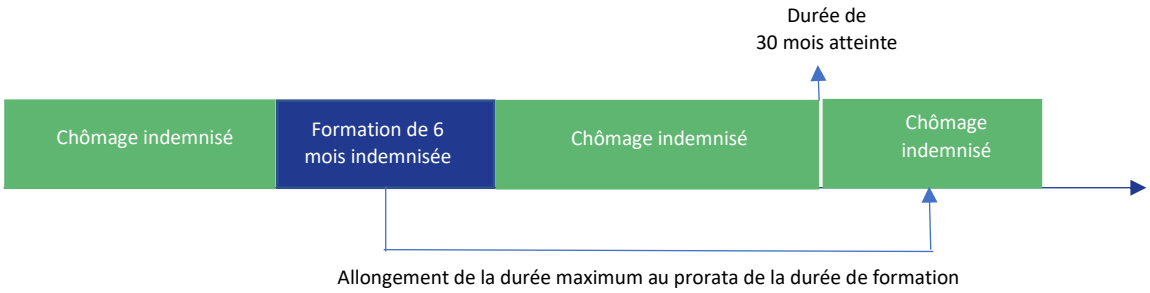
Condition d'augmentation de la durée de droit

Pour que les allocataires de plus de 53 ans bénéficient d'une augmentation de leurs durées de droit au-delà de 30 mois (dans la limite de 36 mois) ils doivent :

- Soit suivre une formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)
- Soit suivre une formation non inscrite, mais financée en tout ou partie par le CPF de l'allocataire (**nouveauté de la réforme**).

Dans ces hypothèses, la durée de droit est prolongée au-delà dans 30 mois, au prorata de la durée de la formation, dans la limite de 36 mois.

Exemple 6 : prolongation de la durée de droit pour un allocataire de plus de 53 ans



Le maintien des droits aux prestations d'Assurance chômage

➔ **Ce dispositif n'a pas été modifié par la réforme**

Le maintien des droits est un dispositif permettant aux allocataires **de plus de 62 ans**, arrivant en fin de droit, sans pouvoir liquider une pension de retraite à taux plein, de continuer à bénéficier des prestations d'Assurance chômage jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite à taux plein.

Cependant, pour bénéficier de ce dispositif, l'allocataire doit :

- Être en cours d'indemnisation **depuis 1 an au moins**,
- Justifier d'une période d'emploi totalisant au moins **12 ans d'appartenance au régime d'Assurance chômage**,
- Justifier d'au minimum de **100 trimestres validés** par l'assurance vieillesse,
- Justifier d'une **période d'emploi continue d'un an, ou de deux années discontinues, au cours des 5 années précédant la fin du contrat de travail.**