



Document de travail pour la négociation de la convention d'assurance chômage

1^{ère} partie : augmenter les ressources du régime d'assurance chômage

A / La mise en place d'une contribution variable

Motivation

Plus de 80 % des salariés en France sont en CDI. Toutefois, l'embauche de ces salariés se fait très majoritairement sous forme de contrat court (CDD ou intérim). En outre, nous constatons de plus en plus de récurrence aux contrats précaires en France. Ces types de contrats ne permettent pas toujours l'accès à un CDI à temps plein.

Cette dualisation du marché du travail se retrouve également dans le régime d'assurance chômage. Les fins de CDD et de missions d'intérim représentent plus de 50 % des entrées en assurance chômage.

La nature temporaire des contrats courts et leur récurrence impactent nécessairement le régime d'assurance chômage. Le rapport recettes/dépenses généré met en évidence un déséquilibre annuel de plus de 8 Milliards d'€.

Sans remettre en cause, le recours aux contrats courts, il convient toutefois de mettre en place un principe contributif vertueux au régime d'assurance chômage.

L'objectif est, sans interdire le recours lorsqu'il est justifié, de sanctionner l'abus de recours aux contrats précaires par une hausse substantielle de la contribution au régime d'assurance chômage. Pour être totalement incitatif, ce dispositif doit également se coupler d'une baisse significative de cette contribution lorsque l'employeur est vertueux dans son recours au contrat précaire.

Un tel dispositif n'a pas pour unique objectif d'augmenter les ressources de l'assurance chômage, mais de modifier les comportements d'embauche des employeurs en privilégiant l'embauche en CDI.

Principe du dispositif

Le taux de contribution des employeurs au régime d'assurance chômage est déterminé en fonction d'un taux de recours aux contrats précaires (CDD et Travail Temporaire) constaté dans chaque entreprise sur une période de référence.

Si ce taux de recours aux contrats précaires est supérieur à celui fixé par les partenaires sociaux, en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, le taux de contribution à l'assurance chômage **augmente** dans la limite d'un plafond maximal. Ce nouveau taux de contribution s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée quelle que soit la nature du contrat de travail.

Si ce taux de recours aux contrats précaires est inférieur à celui fixé par les partenaires sociaux, en fonction du nombre de salarié de l'entreprise, le taux de contribution à l'assurance chômage **diminue** dans la limite d'un plafond maximal. Ce nouveau taux de contribution s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le taux de contribution à l'assurance chômage des salariés n'est pas impacté par ce dispositif et reste donc fixe pour l'ensemble des salariés dans le champ d'application du régime d'assurance chômage. Seul le taux de contribution employeur varie.

Plafond et plancher du taux de contribution au régime d'assurance chômage

Le taux plancher est fixé à 5 %. Le taux de contribution ne pourra donc être inférieur à ce plancher. Le taux de contribution plafond est fixé à 10 %. Le taux de contribution ne pourra donc pas être supérieur à ce plafond.

Pour les employeurs dans le champ d'application des annexes 8 et 10, le taux de contribution plafond reste 10 %, auquel s'ajoute le taux de contribution stipulé à l'article 60 § 4 des annexes 8 et 10.

Taux de recours pivot

Le taux de recours pivot sert à déterminer si l'entreprise est vertueuse ou non dans son recours aux contrats précaires. Il est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, afin de préserver un taux recours pertinent aux contrats courts légitimes dans le bon fonctionnement des entreprises :

- Pour les entreprises de moins 10 salariés : le taux pivot est de 20 %
- Pour les entreprises de 10 à 200 salariés : le taux pivot est de 15 %
- Pour les entreprises de plus de 200 salariés : le taux pivot est de 11 %.

Ces taux peuvent être révisés à tout moment par la négociation et la conclusion d'un accord national interprofessionnel.

Appréciation du recours

Le taux de recours au contrat précaire est apprécié annuellement à date anniversaire par l'ACOSS, sur l'ensemble des effectifs concernés sur la période de référence. Le nouveau taux de contribution employeur à l'assurance chômage est alors fixé pour une durée d'un an jusqu'au prochain examen du taux de recours aux contrats précaires. Par dérogation, et par accord de branche, l'examen pourra être effectué tous les deux ans. Les taux de contribution employeur seront alors fixés pour cette période.

B / Une hausse des taux de contribution

La hausse des contributions générales au régime d'assurance chômage est un moyen conjoncturel d'accroître les ressources du régime pour faire face à l'augmentation des dépenses. Les perspectives socio-économiques pour les années 2014 et 2015, ne laissent pas penser que le nombre de demandeurs d'emploi indemnisé va décroître de façon massive. Au contraire, ces perspectives annoncent une hausse du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés.

Dans ce cadre, une hausse des contributions doit être envisagée afin d'assurer le paiement des allocataires pris en charge par le régime :

- Une hausse du taux général de contribution de 0,1 point augmente de 500 millions d'€ les ressources du régime d'assurance chômage.
- Une hausse du taux général de contribution de 0,2 point, accroît de 1 Milliard d'€ les ressources. Le taux de contribution général passerait donc de 6,4 % à 6,6 %.

La répartition entre la part employeur et salarié n'est pas modifiée.

C / Le déplafonnement des contributions

Les contributions d'assurance chômage sont assises sur les rémunérations brutes des salariés. Pour le régime d'assurance chômage, ces rémunérations sont plafonnées à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Dans le contexte actuel et dans un esprit de solidarité interprofessionnelle le déplafonnement de ces rémunérations pourrait être décidé.

Ce déplafonnement doit être considéré comme une mesure exceptionnelle de solidarité entre les plus hauts revenus salariés, moins soumis au risque de chômage notamment de longue durée, et les plus faibles revenus, particulièrement frappés par la crise socio-économique. Elle rapporte en année pleine 793 millions d'€.

Cette mesure sera mise en œuvre pour la durée de la future convention d'assurance chômage.

2^{ème} partie : Améliorer les droits des allocataires

A / Salariés Multi-employeurs

Les salariés multi-employeurs sont une population de salariés très fragiles de par la faiblesse de leurs revenus mais également par les conditions dans lesquelles ils sont indemnisés par l'assurance chômage.

En effet, ces salariés peuvent être pris en charge par le régime d'assurance chômage tout en conservant une partie de leurs anciennes activités. S'ils perdent le ou les contrats de travail maintenus, pendant la période d'indemnisation d'assurance chômage, toutes les périodes travaillées au titre de ces contrats de travail ne sont pas prises en compte. Il s'agit d'une dérogation grave au principe contributif du régime d'assurance chômage.

C'est pourquoi, l'ensemble des périodes d'affiliation doit être pris en compte dans le cadre d'une ouverture ou réouverture de droit, dans la limite des périodes de référence fixées par le régime.

Ainsi, les périodes d'affiliation, dans la période de référence, qui n'ont pas servi à ouvrir un droit à l'assurance chômage, doivent permettre une ouverture de droit, dans les conditions déterminées par le régime, même si ces périodes sont antérieures à l'ouverture d'un droit à indemnisation.

B/ Différés d'indemnisation

Le délai d'attente de 7 jours, mentionné à l'article 22 du règlement général, est supprimé.

C / Aide différentielle de reclassement

L'aide différentielle de reclassement a pour objet d'inciter un allocataire à reprendre une activité à plein temps moins rémunérée que son ancien emploi. Cette aide est réservée aux allocataires de 50 ans et plus et aux allocataires avec au moins 12 mois d'ancienneté dans le régime d'assurance chômage.

Ces seuils sont des freins non justifiés à l'accès à cette aide. Ces seuils seront donc supprimés pour la mise en œuvre de l'aide différentielle de reclassement. Le seuil déclencheur de l'aide de 15 % est ramené à 10 % de l'ancienne rémunération brute afin de permettre une reprise d'activité à plein temps tout en garantissant un intérêt financier pour le salarié.

D / Aide de fins de droit

Dans la situation socio-économique actuelle, le premier motif de sortie du régime d'assurance chômage reste, et de loin, les fins de droit. Au regard de la faiblesse et des conditions d'accès aux aides de solidarité en vigueur, les allocataires en fin de droit sont doublement victimes : de leur perte d'emploi et de la baisse drastique de leurs revenus de remplacement.

Dans ce contexte, une aide exceptionnelle est accordée pendant 6 mois à tous les allocataires du régime d'assurance chômage qui arrivent en fin de droit pendant la durée de la présente convention et dont les droits à assurance chômage étaient au moins égaux à 6 mois. Cette aide est versée mensuellement. Elle est égale au montant de l'aide de fin de droit versée par le régime.

E / Droits rechargeables

Les allocataires qui reprennent une activité en cours d'indemnisation, ne peuvent bénéficier d'un véritable cumul des périodes d'affiliation malgré leurs participations financières au régime d'assurance chômage. Afin d'y remédier un mécanisme de droits rechargeables est instauré.

Principe

Les allocataires d'assurance chômage qui reprennent une activité et qui perdent cette activité, pourront cumuler leurs droits à assurance dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié, ressortissant du régime d'assurance chômage, perd son nouvel emploi, la durée des droits acquis pendant la période d'emploi, si elle est supérieure à 4 mois, ouvre de nouveaux droits à l'issue de la durée des droits non consommés de la précédente période d'indemnisation.

Mécanisme

Le cumul des droits est effectué à la fin des droits à indemnisation en cours. Le premier droit à indemnisation est servi, dans les conditions de sa notification, jusqu'à épuisement.

A la fin de ce premier droit, il est procédé à une nouvelle ouverture de droit, qui devra prendre en compte l'ensemble des périodes d'activité entre l'ouverture du premier droit à indemnisation et la fin de ce droit. La durée à indemnisation et le montant de l'allocation de ce nouveau droit seront déterminés selon les règles du droit commun d'assurance chômage.

Période de référence et déchéance

Par dérogation au régime général, toutes les périodes d'affiliation après une ouverture de droit à l'assurance chômage sont retenues, à condition qu'elles n'aient pas déjà servi à ouvrir un droit. Ainsi la période d'affiliation des droits cumulables sera celle comprise entre l'ouverture du droit initial et la fin de ce droit à indemnisation.

Le délai de déchéance est suspendu en présence de cumul de droit tel que décrit ci-dessus. Le délai de forclusion est maintenue à 12 mois mais à compter de la date de fin des droits en cours. Pendant la première période d'indemnisation, le délai de forclusion est suspendu.