Image not found or type unknown

Ce qui change avec l'accord UNEDIC du 22 mars 2014

publié le **17/07/2014**, vu **4540 fois**, Auteur : Jurispilote

Les dispositions de l'article L.5422-13 du Code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi ou assurance chômage. L'article L. 5424-1 du Code du travail prévoit des exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage, notamment pour les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat. Par arrêté du 25 juin 2014, l'entrée en vigueur de l'accord UNEDIC du 22 mars 2014 a été fixée au 1er juillet 2014. Cet accord trouve à s'appliquer aux salariés involontairement privés d'emploi (hors licenciement pour motif économique) dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er juillet 2014.

Par Mathieu Petresco, Avocat, et Annie Etienne, Juriste. *Retrouvez cet article et toutes nos publications sur notre site internet www.jurispilote.fr.*

Les dispositions de l'article L.5422-13 du Code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi ou assurance chômage.

L'article L. 5424-1 du Code du travail prévoit des exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage, notamment pour les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat.

Par arrêté du 25 juin 2014, l'entrée en vigueur de l'accord UNEDIC du 22 mars 2014 a été fixée au 1er juillet 2014.

Cet accord trouve à s'appliquer aux salariés involontairement privés d'emploi (hors licenciement pour motif économique) dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1er juillet 2014.

I. Mise en œuvre de droits rechargeables à l'assurance chômage

AVANT L'ACCORD UNEDIC

Lorsque le demandeur d'emploi retrouvait un travail et perdait à nouveau son emploi, il n'avait pas épuisé totalement ses droits à indemnités. Il pouvait bénéficier du reliquat antérieur non consommé dans deux cas :

- s'il n'avait pas acquis de nouveaux droits, il bénéficiait du solde de droit précédemment acquis avec un délai d'échéance de trois ans (entre la date d'admission antérieure et la date de la nouvelle inscription) ;
-

s'il avait acquis de nouveaux droits, il bénéficiait du montant le plus élevé en comparant le reliquat de droit existant et le nouveau droit à indemnisation.

APRES L'ACCORD UNEDIC

Avec les droits rechargeables, il y a une capitalisation sur le montant des droits restants, on additionne les droits acquis et les droits nouveaux. Ainsi, plus une personne travaille, plus elle accumule de droits à l'assurance chômage :

- lors de l'ouverture de ses droits à indemnisation, l'allocataire est informé des modalités de calcul, du montant de l'allocation et de la date du premier jour de paiement ainsi que de la durée prévisionnelle d'indemnisation. L'allocation est versée jusqu'à épuisement du capital de droits initial ;
- à l'épuisement du capital de droits initial, Pôle Emploi recherche d'éventuelles périodes d'activité ouvrant droit à indemnisation : si le demandeur d'emploi a travaillé au moins 150 heures, il bénéficie d'un rechargement des droits.

II. Réforme de l’activité réduite favorisant les faibles rémunérations et encourageant la reprise d’emploi et l’allongement de la durée de travail

AVANT L'ACCORD UNEDIC

Le cumul entre le revenu d'activité reprise en cours d'indemnisation et l’indemnité versée par Pôle Emploi n'était possible que si le demandeur d'emploi trouvait un emploi dont la rémunération était inférieure de 70% à l'ancienne et la durée du travail inférieure à 110 heures mensuelles. Le cumul était plafonné à 15 mois.

APRES L'ACCORD UNEDIC

Ces différents seuils sont supprimés. Le cumul est possible tout au long de la période d'indemnisation, quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération issue de la nouvelle activité.

L'Allocation mensuelle due peut être calculée en additionnant l'allocation mensuelle sans activité et 70% de la rémunération brute issue de l’activité réduite.

Un nombre de jours non indemnisés dans le mois est alors établi sur la base de l'allocation mensuelle due et le cumul est plafonné au niveau du salaire antérieur de référence ayant servi au calcul de l'indemnité.

III. Renforcement des droits des salariés « multi-employeurs » (entrée en vigueur le 1er octobre 2014)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

AVANT L'ACCORD UNEDIC

Si un salarié à employeurs multiples perdait un ou plusieurs emplois, il pouvait être indemnisé au titre du ou des emploi(s) perdu(s).

Il cumulait intégralement ses allocations avec les revenus perçus au titre de ses activités conservées sous certaines conditions :

- l'activité conservée ne devait pas représenter plus de 110 heures par mois et ne devait pas rapporter plus de 70% du total des revenus avant la perte du ou des emploi(s) ;
- l'intéressé devait s'inscrire comme demandeur d'emploi.

APRES L'ACCORD UNEDIC

En cas de perte de l’une des activités exercées, les rémunérations et affiliation afférentes aux activités restantes sont prises en compte dans leur totalité pour la détermination du nouveau droit, dans les conditions suivantes :

- le capital restant est cumulé avec le capital de l'activité conservée qui a été perdue ;
- l'allocation versée est égale au cumul de l'allocation initiale avec l'allocation correspondante à la perte de l'activité conservée.

La durée d'indemnisation est déterminée par le quotient du nouveau capital par la nouvelle allocation et l'allocation est intégralement cumulable avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite conservée.

IV. Calcul de l’allocation de retour à l’emploi

AVANT L'ACCORD UNEDIC

L'aide au retour à l'emploi était calculée d'après le montant du salaire journalier de référence (SJR). Ce dernier était établi grâce à l'attestation Pôle emploi où figure l'ensemble des sommes versées au cours des douze derniers mois.

Le salaire journalier de référence (SJR) était calculé selon la formule suivante :

Salaire brut et accessoires soumis à cotisations des douze derniers mois

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

SJR = _____

nombre de jours calendaire inclus dans la période de référence

(12 mois = 365 jours donc dimanche inclus)

Etaient exclues des sommes prises en compte les indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de congés payés, contrepartie de la clause de non-concurrence (c'est-à-dire toute les sommes qui ne correspondaient pas à la contrepartie d'un travail).

L'allocation chômage brute journalier était égale au plus élevé des deux montants suivants :

- 40,4% du SJR+ une somme forfaitaire revalorisé chaque année (11,64 euros en 2014)
- 57,4% du SJR

APRES L'ACCORD UNEDIC

Le montant de l'allocation journalière ne peut pas dépasser 75% du SJR et ne peut pas être inférieure à 57% du SJR.

De la même manière, le montant du capital des droits versés ne peut excéder, sur une période équivalente, 75% du total des salaires ayant servi au calcul des droits à indemnisation.

V. Différé d’indemnisation

Le différé d’indemnisation est le délai pendant lequel le demandeur d’emploi ne perçoit pas d’allocation de retour à l’emploi. En d’autres termes, il s’agit d’un délai de carence.

Ce différé se calcule en fonction des indemnités de rupture du contrat de travail étant précisé que le législateur adapte la longueur de ce différé en fonction des indemnités de rupture de perçues par le demandeur d’emploi.

AVANT L'ACCORD UNEDIC

Le calcul du différé d'indemnisation de base dépendait des indemnités de congés payés non pris (1) auquelles pouvaient éventuellement s’ajouter un différé d’indemnisation spécifique supplémentaire (2).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

1.Un délai d'attente forfaitaire de sept jours

Ce délai d’attente forfaitaire pendant lequel le demandeur d’emploi ne touche aucune allocation s'appliquait à tous les chômeurs.

2. Le différé d’indemnisation de base

Le différé d'indemnisation minimal se calculait en jour plein. Il était limité par le maximum de congés payés à prendre.

Le différé d’indemnisation (délai pendant lequel le demandeur ne percevait pas d’allocation de retour à l’emploi) était calculé selon la formule suivante :

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés

Différé d’indemnisation : _____

Salaire Journalier de Référence

1.000 euros

Exemple : = _____ =14,65 euros donc 15 jours de délai de carence.

68,25 euros

3. Le différé d’indemnisation spécifique

Le différé d’indemnisation de base pouvait être augmenté d'un délai supplémentaire (différé spécifique) en cas de versement d'indemnité ou de sommes qui découlaient de la rupture et qui excédaient le montant de l’indemnité légale de licenciement.

Les indemnités excédant l’indemnité légale pouvaient correspondre aux indemnités conventionnelles (convention collective), transactionnelles ou aux dommages et intérêt, c’est-à-dire à toutes les sommes qui excèdent 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ainsi que 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le différé spécifique d’indemnisation était limité à 75 jours et était calculé par rapport au montant de ces indemnités supra-légales de licenciement :

Montant des indemnités supra-légales

Différé spécifique d'indemnisation : _____

Salaire Journalier de Référence

APRES L'ACCORD UNEDIC

Les règles d’indemnisation et de calcul du délai d’attente forfaitaire (7 jours) ainsi que celles du différé d’indemnisation de base restent inchangées.

Mais dorénavant, le différé spécifique d’indemnisation peut atteindre jusqu'à 180 jours (et non plus 75 jours). Par ailleurs le mode de calcul est modifié en ce sens :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Montant des indemnités supra-légales

Différé spécifique d’indemnisation = _____

90

Par exception, pour les salariés licenciés pour motif économique, le différé spécifique d’indemnisation ne peut excéder 75 jours.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés