

# Salaire de référence

Novembre 2017



Fiche thématique

Le salaire de référence constitue la base de calcul de l'allocation chômage. Il est déterminé à partir des rémunérations brutes soumises aux contributions d'assurance chômage perçues au cours d'une période de référence, dont la durée est de 12 mois maximum.

Ces rémunérations sont constituées des salaires de base, des primes et gratifications, à l'exclusion des indemnités de rupture du contrat de travail.

Cette fiche décrit les règles appliquées aux salariés dont la fin de contrat de travail ou l'engagement de la procédure de licenciement a lieu à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

## Période de référence

La période de référence pour le calcul du salaire de référence est de 12 mois maximum.

### *Le dernier jour travaillé payé*

Le terme de la période de référence correspond au dernier jour travaillé et payé, c'est-à-dire, en principe, à la date de fin de contrat de travail.

Si la personne n'a pas effectué son préavis, mais que ce dernier a été payé, ce sont les salaires des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé payé qui sont pris en compte. Il en est de même en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou de congé sans solde sans reprise du travail.

### **Exemple**

Fin du contrat le 31 août 2018

Préavis non effectué et payé du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2018.

La période de référence va du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018.

## Salaire de référence

Tous les salaires et primes compris dans cette période, à l'exclusion des indemnités de rupture du contrat de travail, constituent le salaire de référence. L'allocation chômage est calculée sur la base de la rémunération habituelle.

### Rémunérations réduites

Si, au dernier jour travaillé payé, le demandeur d'emploi ne percevait plus sa rémunération habituelle mais une rémunération réduite, ses allocations seront calculées à partir du dernier jour de travail payé normalement.

Selon les situations, il est recherché un dernier jour de travail payé correspondant à une rémunération normale. Certaines situations sont prises en compte quel que soit leur durée, d'autres sont prises en compte dans la limite d'un an.

Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement sans limite dans le temps

Sont visés les salariés licenciés ou dont le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle au cours :

- ▶ d'un congé de fin de carrière.
  - ▶ d'une période de reprise d'une activité à temps partiel avec maintien des indemnités journalières de sécurité sociale (mi-temps thérapeutique).
  - ▶ d'une période d'activité partielle.
  - ▶ d'un congé parental d'éducation à temps partiel.
- d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.
- ▶ ou à l'issue d'une période de 2 ans correspondant à la mise en œuvre d'une convention d'aide au passage à temps partiel,
  - ▶ de l'application d'une convention de préretraite progressive.

Situations permettant de rechercher un dernier jour de travail rémunéré normalement, si la situation ne s'est pas prolongée plus d'un an

- ▶ Salariés qui ont accepté, en raison de la situation exceptionnelle dans laquelle se trouvait l'entreprise, de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit, et ne bénéficiant plus d'une indemnisation au titre de l'activité partielle, du fait de l'épuisement du contingent d'heures indemnisables..
- ▶ Salariés qui ont accepté de continuer à exercer une activité suivant un horaire de travail réduit par suite d'un accord collectif au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, en raison des difficultés économiques de l'entreprise et pour une durée provisoire.
- ▶ Salariés qui ont accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, de nouvelles fonctions dans l'entreprise moins rémunérées que les précédentes.
- ▶ Salariés qui ont accepté, à la suite de difficultés économiques de l'entreprise, et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit.

### Majorations de rémunérations

Les majorations de salaire qui sont justifiées par des dispositions législatives ou réglementaires, une convention collective, un accord collectif ou une décision unilatérale de revalorisation générale des salaires, la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein, un accroissement du temps de travail, une promotion ou l'attribution de nouvelles responsabilités, sont prises en compte dans le salaire de référence.

Les augmentations ne s'expliquant par aucune de ces causes peuvent être intégrées dans le salaire de référence sur décision favorable de l'instance paritaire en région.

Toute variation de rémunération de plus de 20% donne lieu à une analyse par Pôle emploi.

## Rémunérations prises en compte

- ▶ Les salaires de base bruts et les primes incluses dans le salaire mensuel (ex. : ancienneté, rendement).
- ▶ Les primes, indemnités et gratifications qui se rapportent à la période de référence mais qui sont versées sur une périodicité différente (13<sup>ème</sup> mois, primes de vacances payées par l'employeur ou par une caisse de congés payés) sont prises en compte. Si une part de ces primes et indemnités ne se rapporte pas à la période de référence, cette part est exclue, sauf si le salarié relève de l'annexe 1.

- ▶ La totalité des primes exceptionnelles liées à une tâche particulière ou à la présence du salarié à une date donnée.
- ▶ La totalité des rémunérations afférentes à la période de référence, y compris celles au titre de jours non retenus dans le calcul de l'affiliation en jours travaillés.

Parmi ces rémunérations, seules sont retenues les sommes soumises à contributions d'assurance chômage:

- ▶ salaires après abattement pour frais professionnels ;
- ▶ salaires mensuels limités au plafond des contributions d'assurance chômage (plafond de la sécurité sociale x 4) ;
- ▶ sommes versées en contrepartie de jours de RTT non pris.

**PRÉCISION :** Sont exclues, les indemnités versées en contrepartie de la rupture du contrat de travail, les indemnités compensatrices de congés payés ou de préavis.

## Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est obtenu de la façon suivante :

$$\text{SJR} = \text{Salaire de référence} / (\text{Nombre de jours travaillés} \times 1,4)$$

**PRÉCISION :** Le nombre de jours travaillés est recherché dans la période de référence de 12 mois. Les jours travaillés sont décomptés par semaine civile, en fonction des périodes d'emploi identifiées sur la semaine civile étudiée. Le décompte permet de retenir :

- 5 jours travaillés par semaine civile pour chaque période d'emploi égale à une semaine civile ;
- le nombre de jours travaillés par semaine civile lorsque la période d'emploi est inférieure à une semaine civile, dans la limite de 5 jours travaillés.

Le nombre de jours travaillés maximum retenu sur la période de référence est de 261 jours.

### Exemple

Un salarié a travaillé dans deux entreprises au cours de la période de référence, pendant 130 jours travaillés pour la première et pendant 87 jours travaillés pour la seconde.

Le salaire de référence sera divisé par 217 (130 + 87) multiplié par 1,4, soit 303,8.

Si, sur la période de référence de 12 mois, des jours d'absence non rémunérés ont été communiqués par l'employeur (exemple : absence pour maladie), alors ces jours d'absence sont écartés du diviseur du salaire de référence.

De même, pendant un contrat de travail, si une période n'a pas été rémunérée de façon normale, elle est exclue du salaire de référence et la période correspondante est écartée du diviseur du salaire de référence.

### Cas particuliers

Lors d'une ouverture de droit, si le salarié justifie du nombre d'heures travaillées minimal (610 heures), mais pas du nombre de jours travaillés minimal (88 jours travaillés) alors le salaire journalier de référence est affecté d'un coefficient égal au nombre de jours travaillés retenus sur sa période de référence divisé par 88.

Lors d'un rechargement de droit, si le salarié justifie du nombre d'heures travaillées minimal (150 heures), mais n'a pas au moins 22 jours travaillés dans sa période de référence, alors le salaire journalier de référence est affecté d'un coefficient égal au nombre de jours travaillés retenus sur sa période de référence divisé par 22.

## Références règlementaires

- ▶ Articles 11, 12 et 13 du règlement général
- ▶ Accords d'application n° 5 et 6