



# L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

**DOSSIER DE RÉFÉRENCE  
DE LA NÉGOCIATION**

**➔ FÉVRIER 2016**

# SOMMAIRE

---

	PERSPECTIVES FINANCIÈRES
	Pages 5 à 16
Les allocataires L'allocation Les créateurs d'entreprise La formation Les intermittents du spectacle	LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE
	Pages 17 à 46
Caractéristiques du marché du travail français Comparaisons internationales Les trajectoires d'emploi des allocataires La réembauche	MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE
	Pages 47 à 76
La démarche d'évaluation Synthèse des résultats Bilan de la mise en oeuvre Les droits rechargeables et le cumul allocation-salaire Le différé spécifique La modulation des contributions	PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014
	Pages 77 à 106
L'indemnisation du chômage Le financement de l'indemnisation Les incitations à la reprise d'emploi L'accompagnement des demandeurs d'emploi Tableau comparatif	ÉCLAIRAGES EUROPÉENS
	Pages 107 à 154
Départs volontaires en cours d'indemnisation Cumul allocation et rémunération d'une activité non salariée Assistants maternelles Périodes d'emploi à l'étranger Gestion des périodes de suspension du contrat de travail Contributions : paiement de la majoration par les organismes tiers Spécificités des règles appliquées aux intérimaires Autres problématiques réglementaires	QUESTIONS RÉGLEMENTAIRES
	Pages 155 à 168
Les grands principes de l'Assurance chômage Articulation assurance/solidarité Processus de négociation concernant les intermittents du spectacle	CHAMP ET CADRE DE LA NÉGOCIATION
	Pages 169 à 176
Durée d'indemnisation Montant d'allocation Contributions	SENSIBILITÉ DES PARAMÈTRES
	Pages 177 à 195

Pages 5 à 16



# PERSPECTIVES FINANCIÈRES





## Situation financière de l'Assurance chômage à fin 2015

Les contributions collectées constituent 97 % des recettes de l'Assurance chômage.

Les allocations versées représentent 82 % des dépenses, le financement des points de retraite complémentaire 9 % et le financement de Pôle emploi 8 %.

### Estimations pour l'année 2015, en millions d'euros

<b>RECETTES</b>		<b>34 219</b>	<b>100%</b>	
<b>dont :</b>				
<i>Contributions</i>		33 301	97%	Ces recettes augmentent proportionnellement à la masse salariale affiliée.
<i>Participation des entreprises au CSP</i>		596	2%	Ce montant évolue suivant les entrées en CSP et donc les licenciements économiques.
<b>DEPENSES</b>		<b>38 591</b>	<b>100%</b>	
<b>dont :</b>				
<i>Dépenses liées aux allocataires</i>	<i>Allocations brutes</i>	31 815	82%	La masse de dépenses d'Are, Aref et ASP dépend essentiellement de l'effectif des demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage, et du niveau de revenu d'activité des allocataires.
	<i>Aides</i>	784	2%	L'Arce est l'aide la plus importante des aides financées par l'Assurance chômage.
	<i>Caisses de retraite complémentaire</i>	3 364	9%	Agirc, Arrco, Ircantec, CNBF et CRNPAS perçoivent des cotisations financées par l'Assurance chômage et par un prélèvement direct sur les allocations. Leur montant dépend essentiellement de la masse des allocations versées.
	<i>Prélèvements retraites complémentaires</i>	- 1 330	-3%	Prélèvement direct sur les allocations contribuant au financement des cotisations aux caisses de retraite complémentaire. Le montant dépend directement de la masse des allocations versées.
<i>Financement de Pôle emploi</i>		3 242	8%	Chaque année, l'Assurance chômage verse à Pôle emploi 10% des contributions qu'elle a perçues deux ans plus tôt.
<i>Intérêts sur emprunts</i>		388	1%	Ce montant est celui versé au cours de l'année 2015.
<b>VARIATIONS DE TRESORERIE</b>		<b>- 4 427</b>		

Sources : Unédic, prévisions d'octobre 2015

## Projection financière 2017-2018

- Projection Unédic de juin 2015 présentée au Bureau de l'Unédic.
- Construite sur les hypothèses de croissance et d'inflation du Consensus de long terme d'avril 2015.

Hypothèses de prévision de taux de croissance	2015	2016	2017	2018
Consensus de mai 2015 pour 2015 et 2016, Consensus de long terme d'avril 2015 pour 2017 et 2018	1,1	1,6	1,7	1,6

- Hypothèse de productivité stable sur le long terme.
- Prévision à réglementation constante (convention d'assurance chômage de mai 2014, convention CSP de janvier 2015, droit d'option de mars 2015).
- A ce stade, aucun impact financier de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015 n'a été intégré.

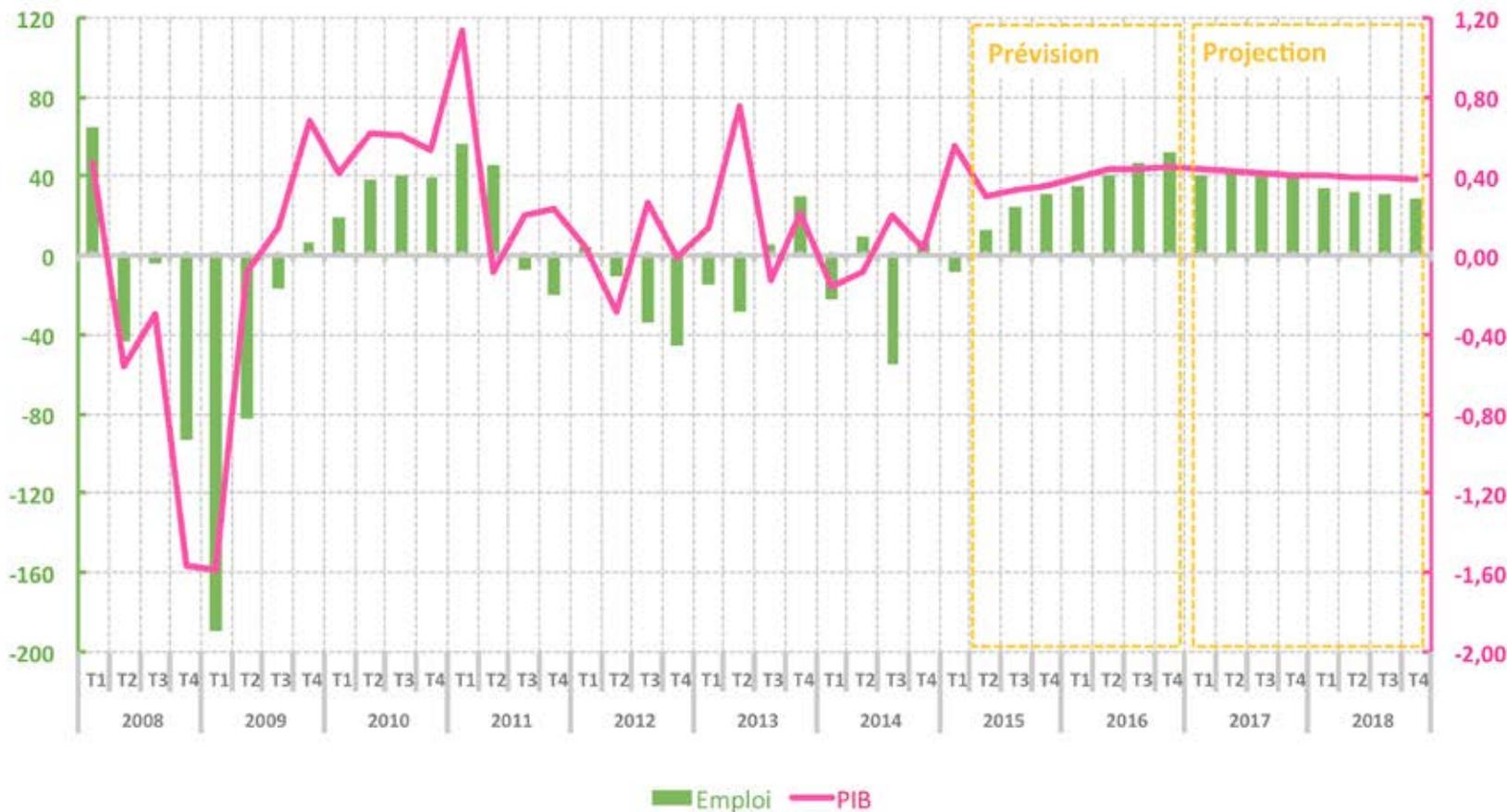


En 2016, les créations d'emploi affilié seraient de plus en plus nombreuses, grâce à l'accélération de la croissance et aux effets du pacte de responsabilité. Elles ralentiraient en 2017-2018, avec l'atténuation des effets des politiques publiques.

Prévision trimestrielle d'emploi affilié pour 2015-2018 [scénario de croissance de juin 2015]

Emploi affilié à l'Assurance chômage  
Variations en milliers

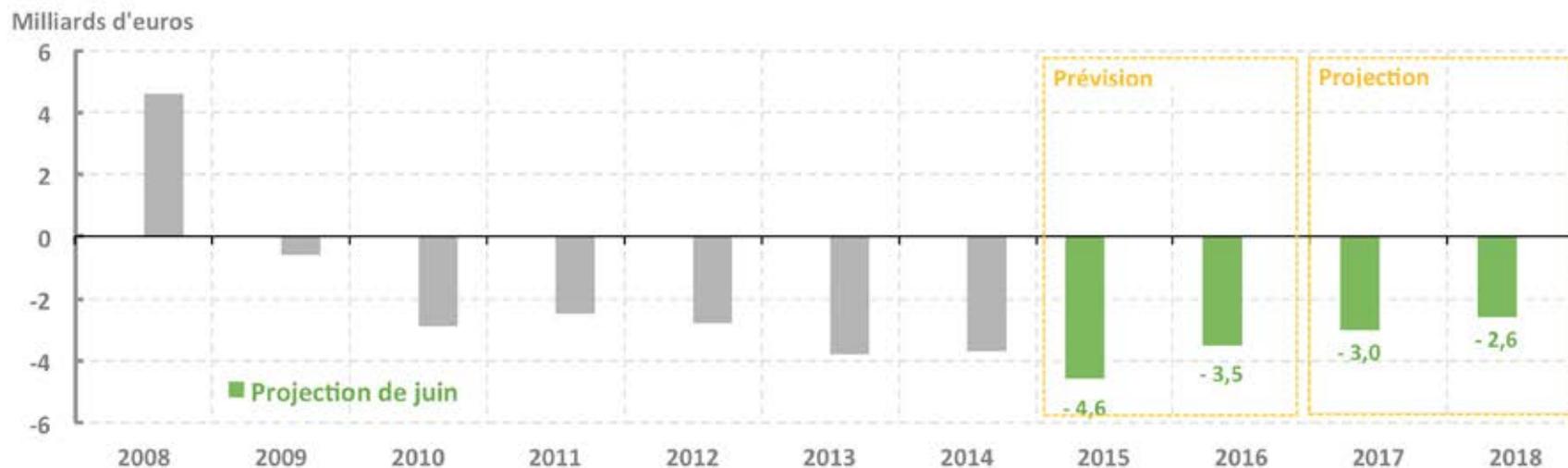
PIB  
Glissement trimestriel en %



Sources : Insee ; Pôle emploi ; projection Unédic de juin 2015.  
Champ de l'emploi affilié : France métropolitaine.

Le déficit se réduirait progressivement sur 2015-2018. Il serait de 2,6 milliards d'euros en 2018.

Variation de trésorerie [projection de juin 2015]



Sources : Unédic, projection Unédic de juin 2015.

## La dette serait alors de 35,1 milliards d'euros fin 2018.

### Situation financière en fin d'année [projection de juin 2015]



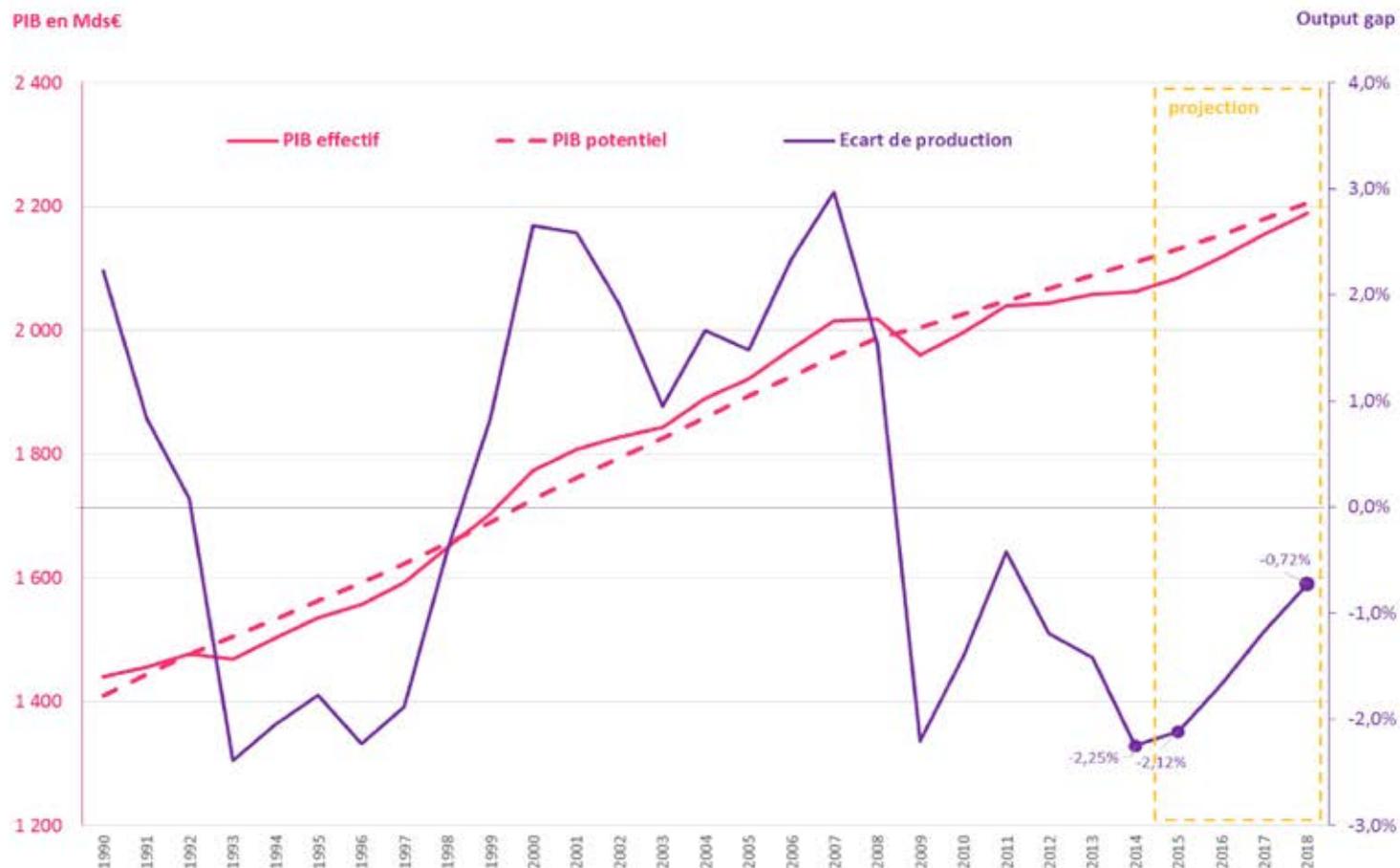
Sources : Unédic, projection Unédic de juin 2015.

**NOTE :** En l'absence des règles introduites par la convention de 2014, la dette aurait été supérieure de 3,0 milliards d'euros fin 2018 (soit de -38,1 milliards d'euros).



# Évaluation des dimensions structurelle et conjoncturelle du solde financier de l'Assurance chômage

## PIB effectif, PIB potentiel et écart de production



### Mesure de l'Écart de production (Output gap)

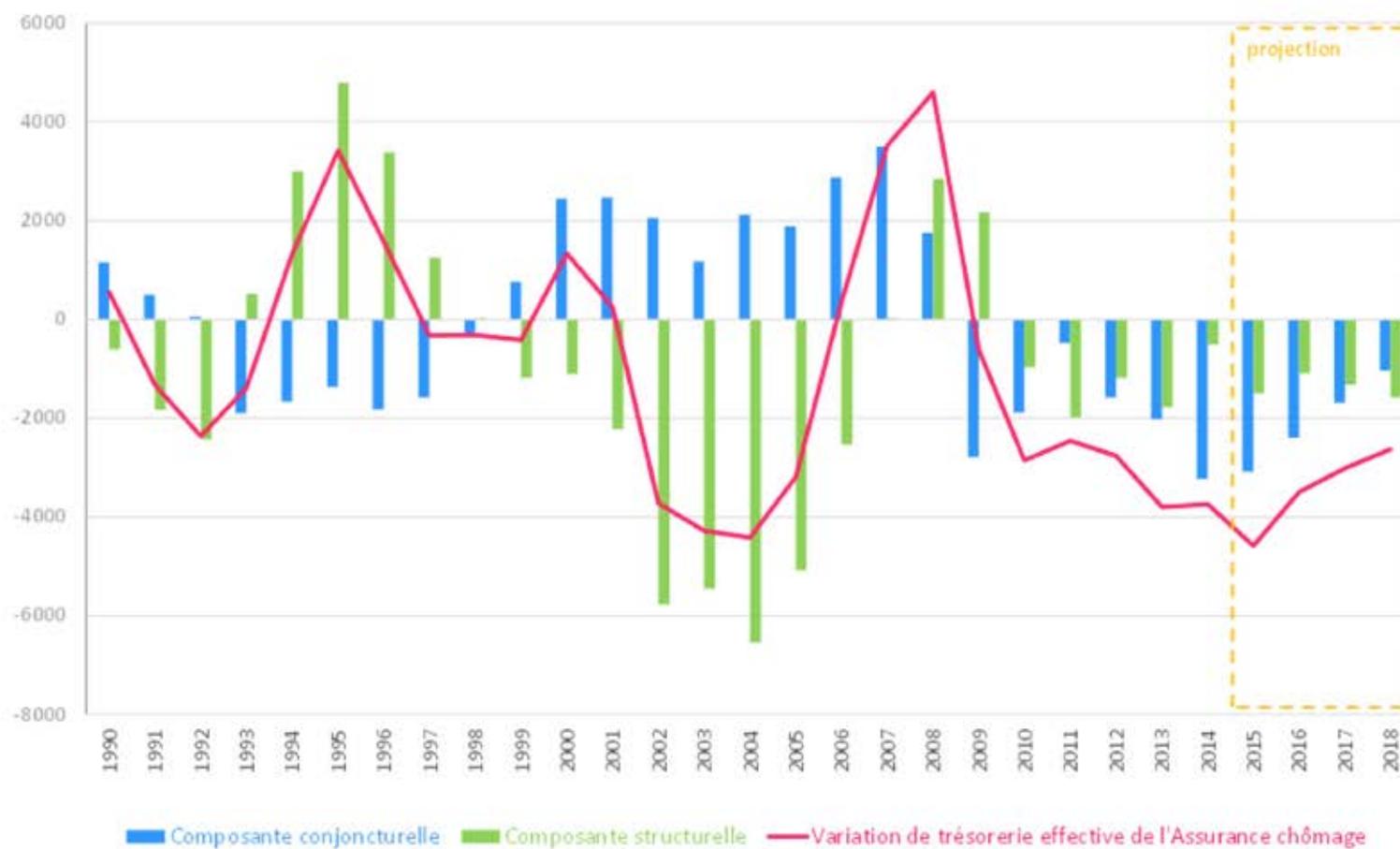
- **PIB potentiel** : niveau de PIB qui correspond à une croissance sans accélération ou décélération des prix
- **Écart de production** : écart entre PIB effectif et PIB potentiel, en points de PIB potentiel

Sources : PIB effectif : Insee ; PIB potentiel : Commission européenne (prévision de printemps 2015) ; Écart de production : Calcul Unédic.

Depuis 2010, le solde structurel est relativement stable et fluctue moins fortement.

## Décomposition du solde financier de l'Assurance chômage

en millions d'euros



Sources : Unédic, Calculs Unédic, juin 2015.



## La mesure du PIB potentiel présente un degré d'incertitude, inhérent à la méthode.

### Mesure de sensibilité du solde structurel de l'Assurance chômage à l'aléa de mesure du PIB potentiel

- L'écart de production est évalué dans un intervalle de confiance de +/-0,7 point, à 95%.
- Il en résulte un intervalle pour la mesure du solde structurel.



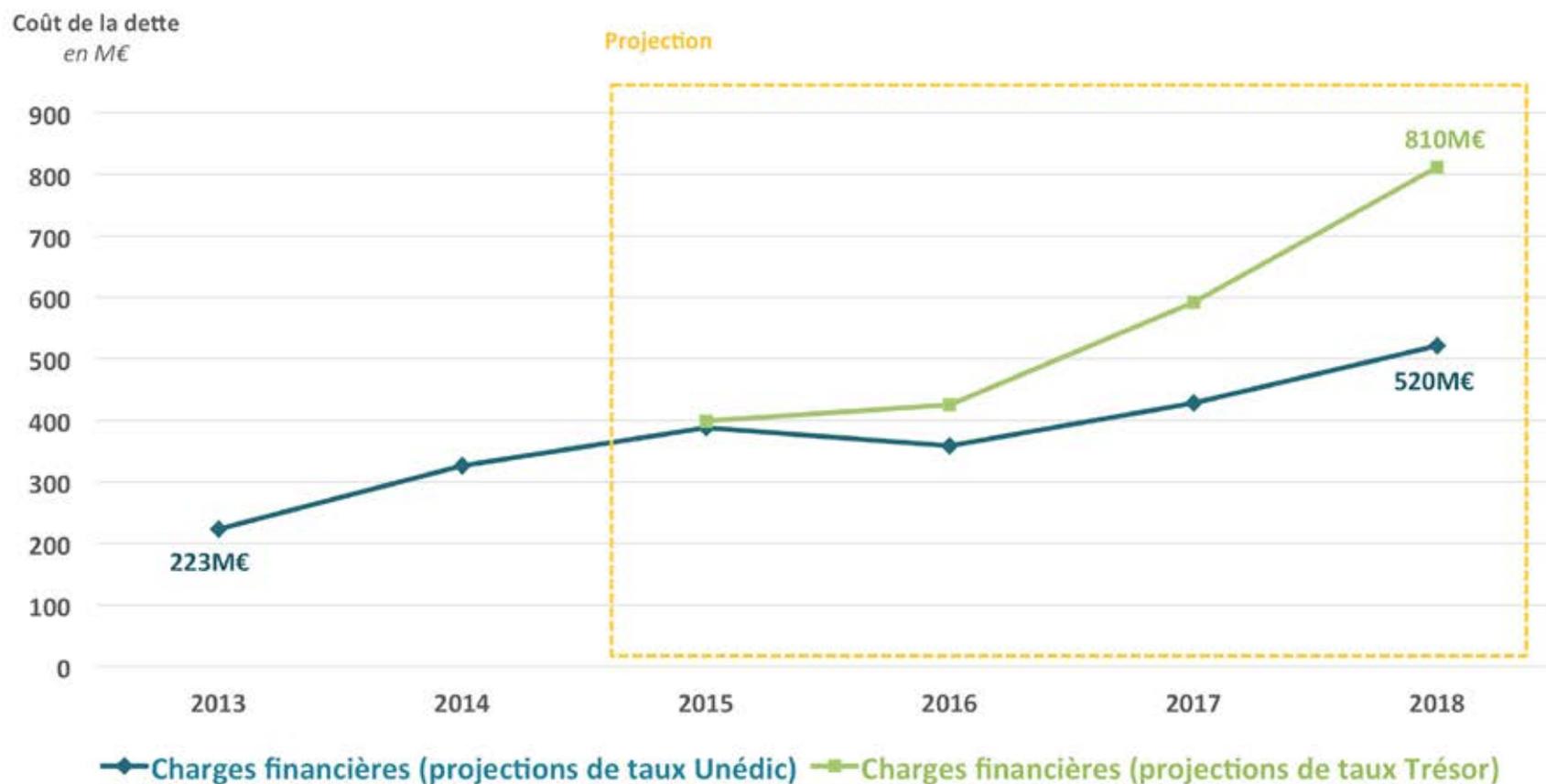
Sources : Unédic, calculs Unédic, juin 2015.

Note : L'intervalle de confiance retenu pour l'écart de production est issu de la Note de conjoncture de l'Insee de mars 2014.



Aujourd'hui autour de 300 millions d'euros, le coût de la dette pourrait doubler sur les 4 prochaines années.

Projection des charges financières à l'horizon 2018 : scénarios de taux de l'Unédic et de la direction générale du Trésor



Projection d'évolution des taux de référence à long terme (10 ans)	2015	2016	2017	2018
Unédic	0,58 %	0,96 %	1,60 %	2,30 %
Agence France Trésor	1,20 %	2,10 %	3,00 %	3,50 %

Sources : Programme de stabilité d'avril 2015 ; Projection Unédic.

## Depuis le rapport triennal de juin 2015

### ▪ Depuis le mois de juin 2015 :

- Pour 2015, la situation financière de l'année est proche de la prévision de juin 2015.
- Pour 2016 et 2017, le niveau de chômage un peu plus élevé qu'attendu fin 2015 ainsi que la légère érosion du Consensus sur 2016 et 2017 seront pris en compte dans la prévision financière présentée au Bureau du 23 février 2016.

Hypothèses de prévision de croissance du Consensus	2015	2016	2017	2018
Rappel : Mai 2015 (2015 et 2016) et long terme d'avril 2015 (2017 et 2018) (Projection Unédic de juin 2015)	1,1	1,6	1,7	1,6
Long terme d'octobre 2015	1,1	1,5	1,6	1,6
Février 2016	--	1,4	1,5	--

### ▪ La Commission européenne a revu à la baisse ses estimations de PIB potentiel, sur les dernières années et en prévision.

- Les estimations de PIB potentiel sont plus proches du PIB effectif (= PIB observé puis prévu).
  - La conjoncture explique une part moins importante du déficit de l'Assurance chômage.
    - D'où un déficit structurel plus élevé pour l'Assurance chômage.
- Les analyses de l'Unédic seront actualisées au premier semestre 2016 sur la base des travaux de l'Insee en cours sur l'intervalle de confiance du solde structurel.

### ▪ La projection Unédic **du coût de la dette** (scénario bas) est confortée.

- La part de la dette sécurisée est plus importante grâce aux emprunts du 2<sup>ème</sup> semestre 2015.
- Les taux sont restés bas et devraient le rester au cours des prochains mois.



# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

Les allocataires

L'allocation

Les créateurs d'entreprise

La formation

Les intermittents du spectacle

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

## **Les allocataires**

L'allocation

Les créateurs d'entreprise

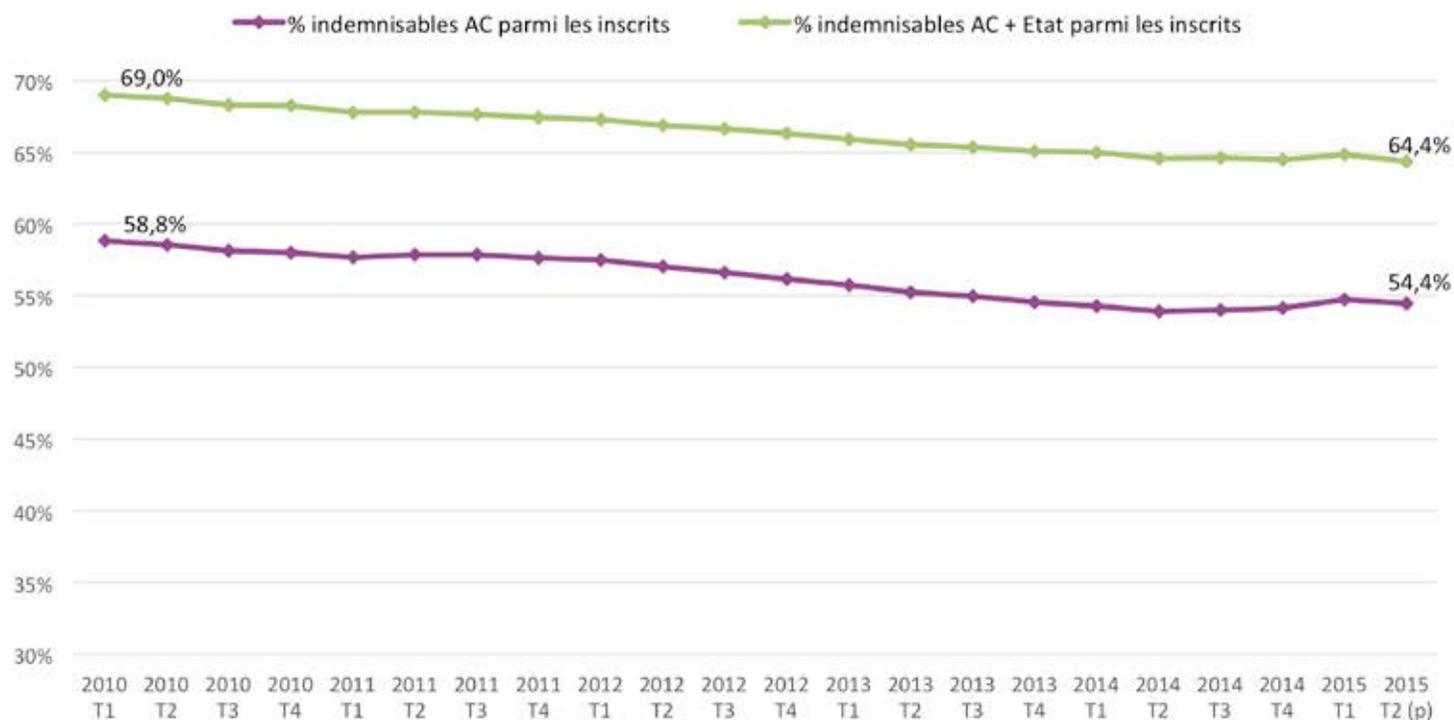
La formation

Les intermittents du spectacle



## L'Assurance chômage couvre 54,4 % des inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C ou dispensés de recherche d'emploi (DRE).

Part des demandeurs d'emploi indemnisables par l'Assurance chômage et par l'État parmi les inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C ou dispensés de recherche d'emploi



(p) Donnée provisoire

Source : Pôle emploi, séries de données en ligne. Données CVS.

Champ : Demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C ou dispensés de recherche d'emploi (DRE), France.

Note : L'Unédic, Pôle emploi et la Dares ont élaboré une définition commune du taux de couverture. Le champ géographique retenu et le traitement des données peuvent être différents entre l'Unédic, la Dares et Pôle emploi.



## 2,6 millions de demandeurs d'emploi sont indemnisés par l'Assurance chômage fin juin 2015.

- Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, 54,4 % de demandeurs d'emploi, soit 3,1 millions de personnes en moyenne, sont indemnisables par l'Assurance chômage, c'est-à-dire sont inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C ou dispensés de recherche d'emploi et ont un droit ouvert à l'Assurance chômage (indemnisés ou non)\*.

Parmi eux, environ 1,8 million sont indemnisés et n'ont aucune activité,  
environ 0,7 million travaillent et sont indemnisés,  
environ 0,6 million travaillent et ne sont pas indemnisés.

- Par ailleurs, au 30 juin 2015, environ 500 000 demandeurs d'emploi bénéficient du régime de solidarité de l'État, ils perçoivent en majorité l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS)\*\*.
- Environ 1 million de demandeurs d'emploi bénéficient d'un revenu de remplacement avec le RSA\*\*\*.
- De plus, environ 70 000 allocataires sont indemnisés en formation (AREF) et 90 000 sont en contrat de sécurisation professionnelle (CSP)\*\*.

**Champ :** France entière.

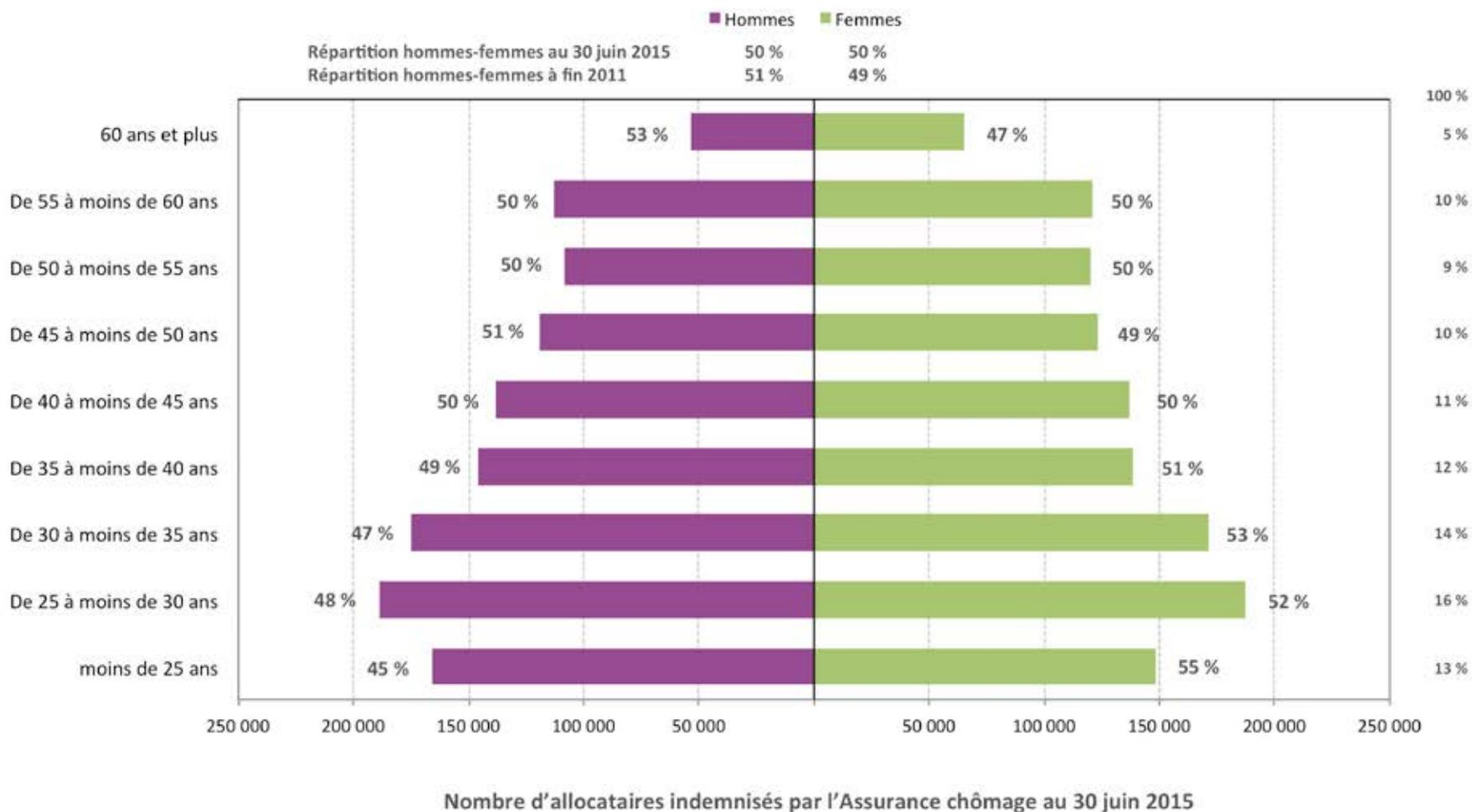
\* Pôle emploi. FHS, FNA. Données CVS.

\*\* Pôle emploi. Bénéficiaires en fin de mois (BFM). Données CVS.

\*\*\* Dares – Pôle emploi, « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en juillet 2015 », Dares Indicateurs N°061.

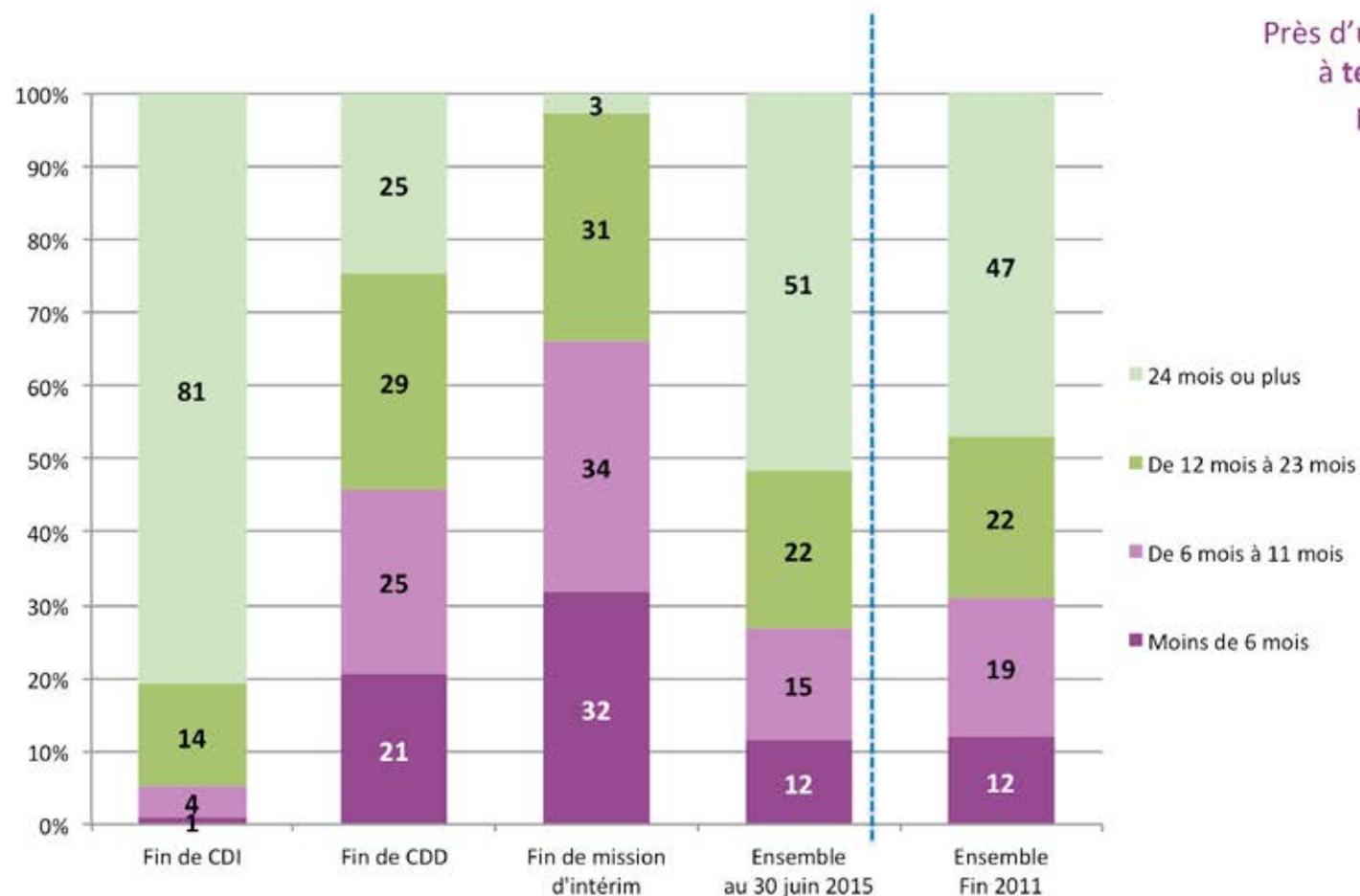


**Au 30 juin 2015, les plus de 50 ans représentent 24 % des allocataires indemnisés, et les moins de 25 ans en représentent 13 %.**



Source : Fichier National des Allocataires (Unédic/Pôle emploi). En cours d'indemnisation au 30/06/2015 observé avec 3 mois de recul  
 Champ : Allocataires indemnisés par l'Assurance chômage, France entière

## La moitié des allocataires ont une durée d'affiliation de moins de 2 ans.

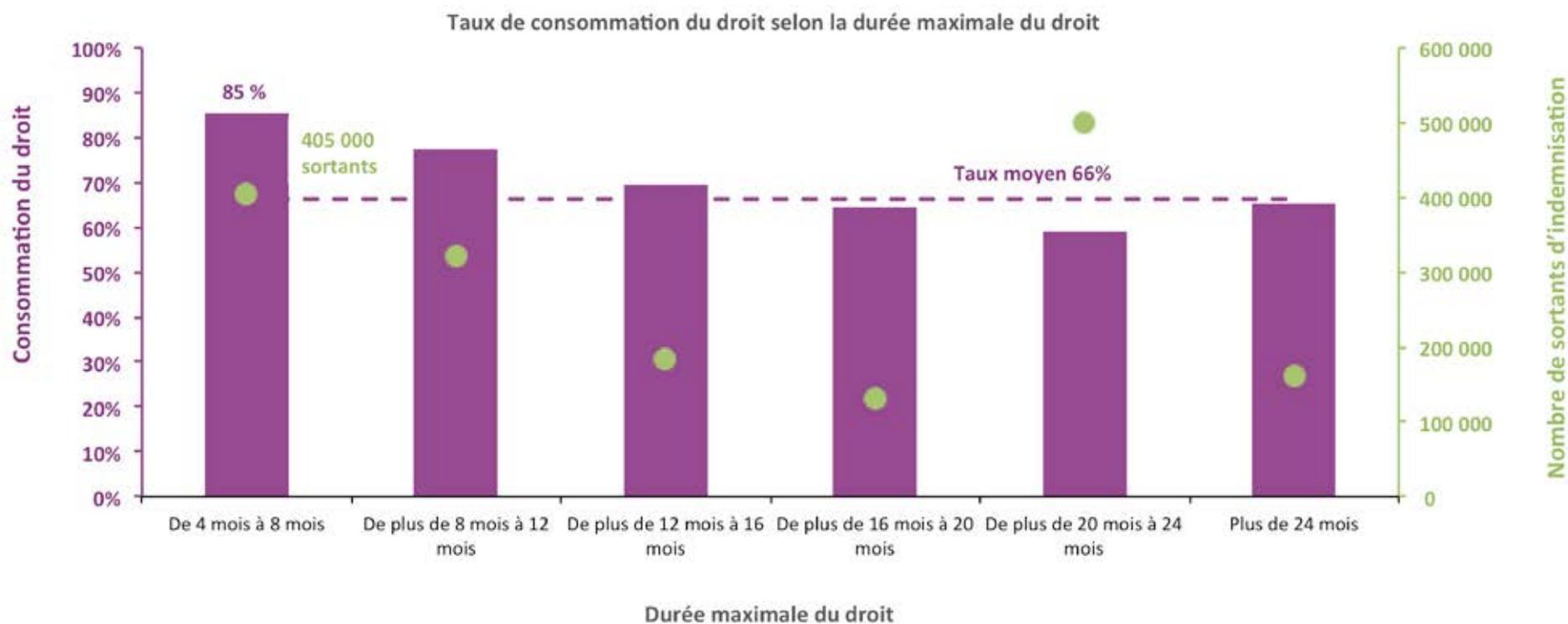


Source : Fichier National des Allocataires (Unédic/Pôle emploi). En cours d'indemnisation au 30/06/2015 observé avec 3 mois de recul

Champ : Allocataires indemnisés par l'Assurance chômage, France entière

Note : Le motif de fin de contrat de travail est celui du dernier contrat précédant l'ouverture de droits

## Les sortants d'indemnisation ont consommé en moyenne 66 % de leur droit.



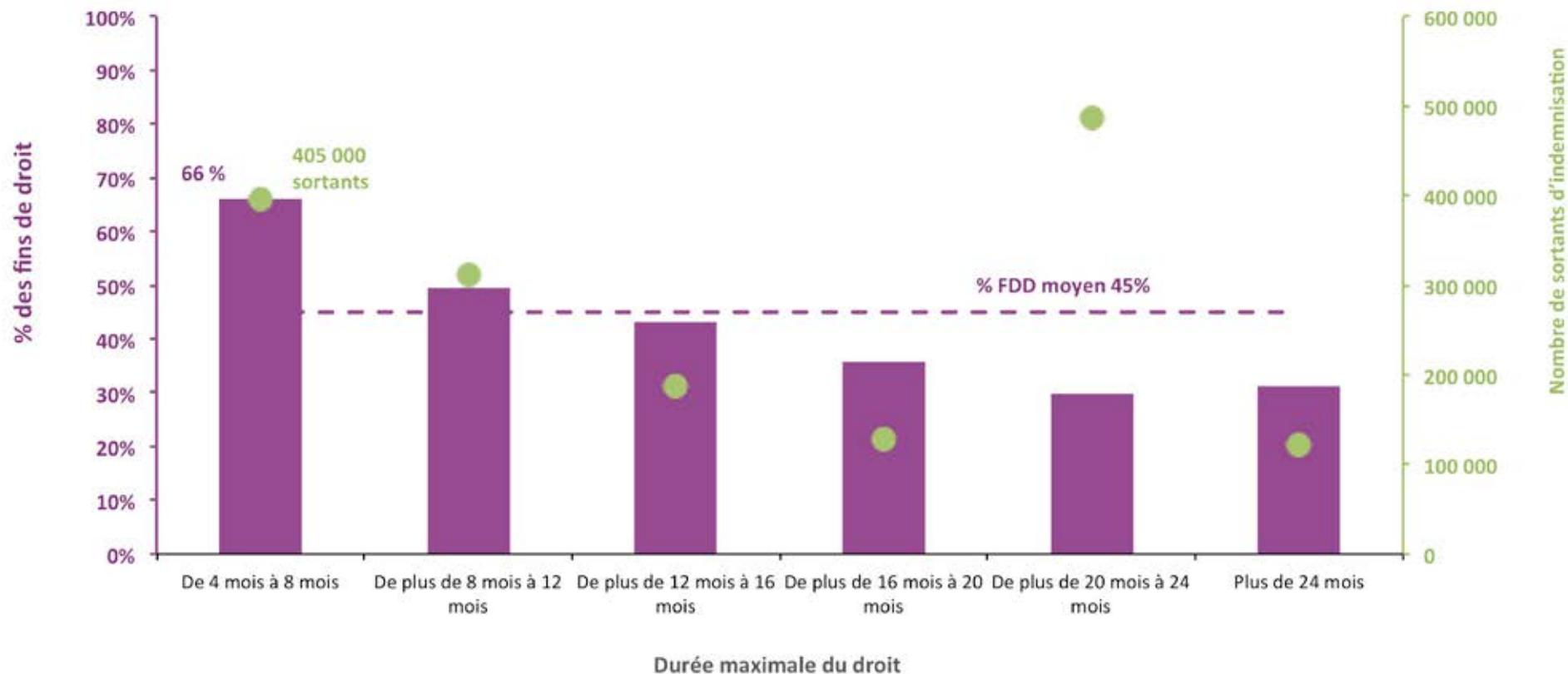
Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.

Champ : Sortants d'indemnisation par l'Assurance chômage entre janvier et septembre 2014 (avant la mise en place des droits rechargeables) hors Annexes 8 et 10. France entière.

Lecture : Près de 405 000 allocataires indemnisés par l'Assurance chômage (en vert, échelle de droite) et dont la durée maximale d'indemnisation est de 4 à moins de 8 mois ont perçu environ 85 % de l'intégralité de leur droit (en violet, échelle de gauche).

## 45% des sortants d'indemnisation sont arrivés à la fin de leur droit.

Part d'allocataires atteignant la fin de droit selon la durée maximale du droit



Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.

Champ : Sortants d'indemnisation par l'Assurance chômage entre janvier et septembre 2014 (avant la mise en place des droits rechargeables) hors Annexes 8 et 10. France entière.

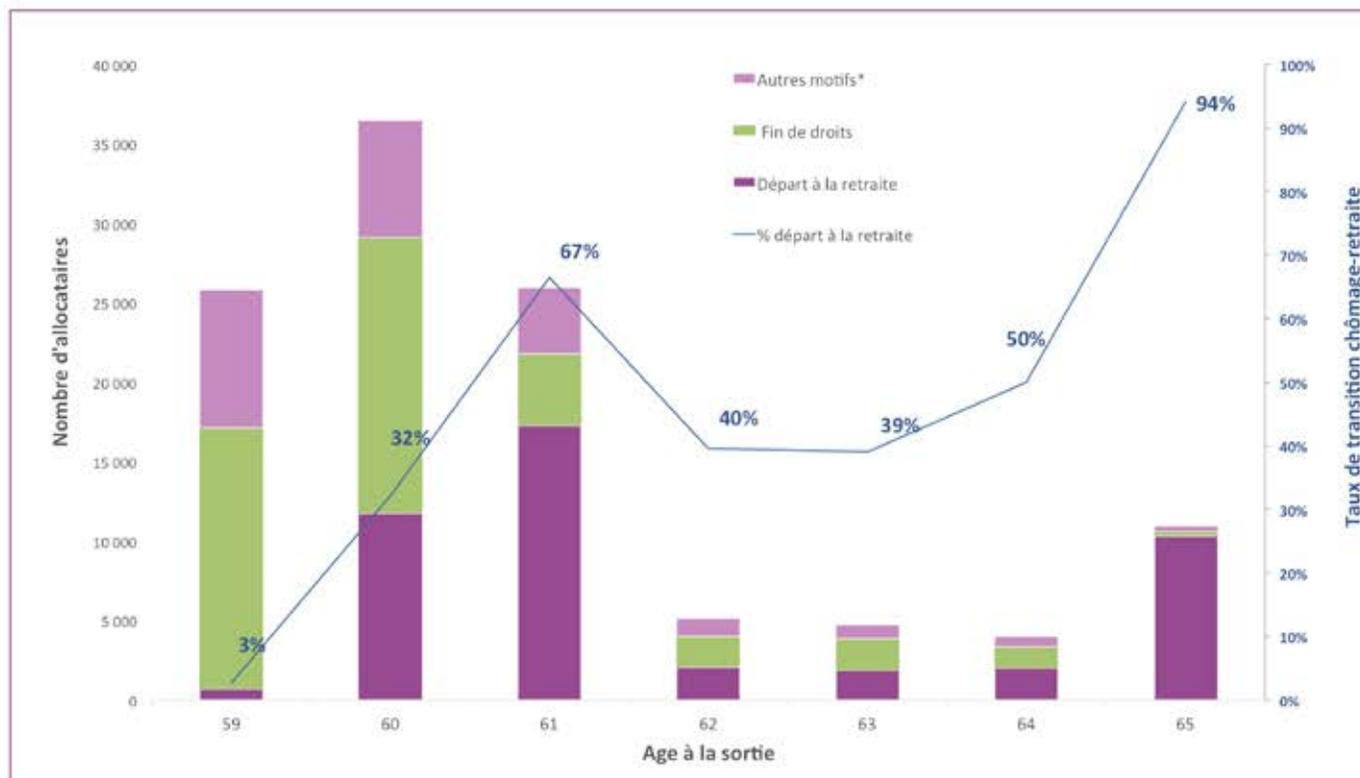
Lecture : Parmi des 405 000 allocataires indemnisés par l'Assurance chômage (en vert, échelle de droite) et dont la durée maximale du droit est de 4 à moins de 8 mois, environ 66 % ont atteint la fin de leur droit (en violet, échelle de gauche).

Note : Les allocataires au titre du maintien jusqu'à la retraite n'entrent pas dans ces effectifs car ils ne sortent pas pour fin de droit.



Parmi les sortants d'indemnisation entre 59 et 65 ans :  
**41 % sortent vers la retraite - 39 % atteignent la fin de droit.**

Motif de sortie pour les allocataires sortant d'indemnisation entre 59 et 65 ans, selon l'âge à la sortie



Parmi les sortants d'indemnisation à 61 ans

**67 %** sortent vers la retraite

**17 %** atteignent la fin de leur droit

\* reprise de travail, radiations et prise en charge par la sécurité sociale

Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>me.

Champ : allocataires sortis d'indemnisation Assurance chômage entre le 1<sup>er</sup> octobre 2013 et le 30 septembre 2014, hors Annexes 8 et 10, France entière.

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

Les allocataires

## **L'allocation**

Les créateurs d'entreprise

La formation

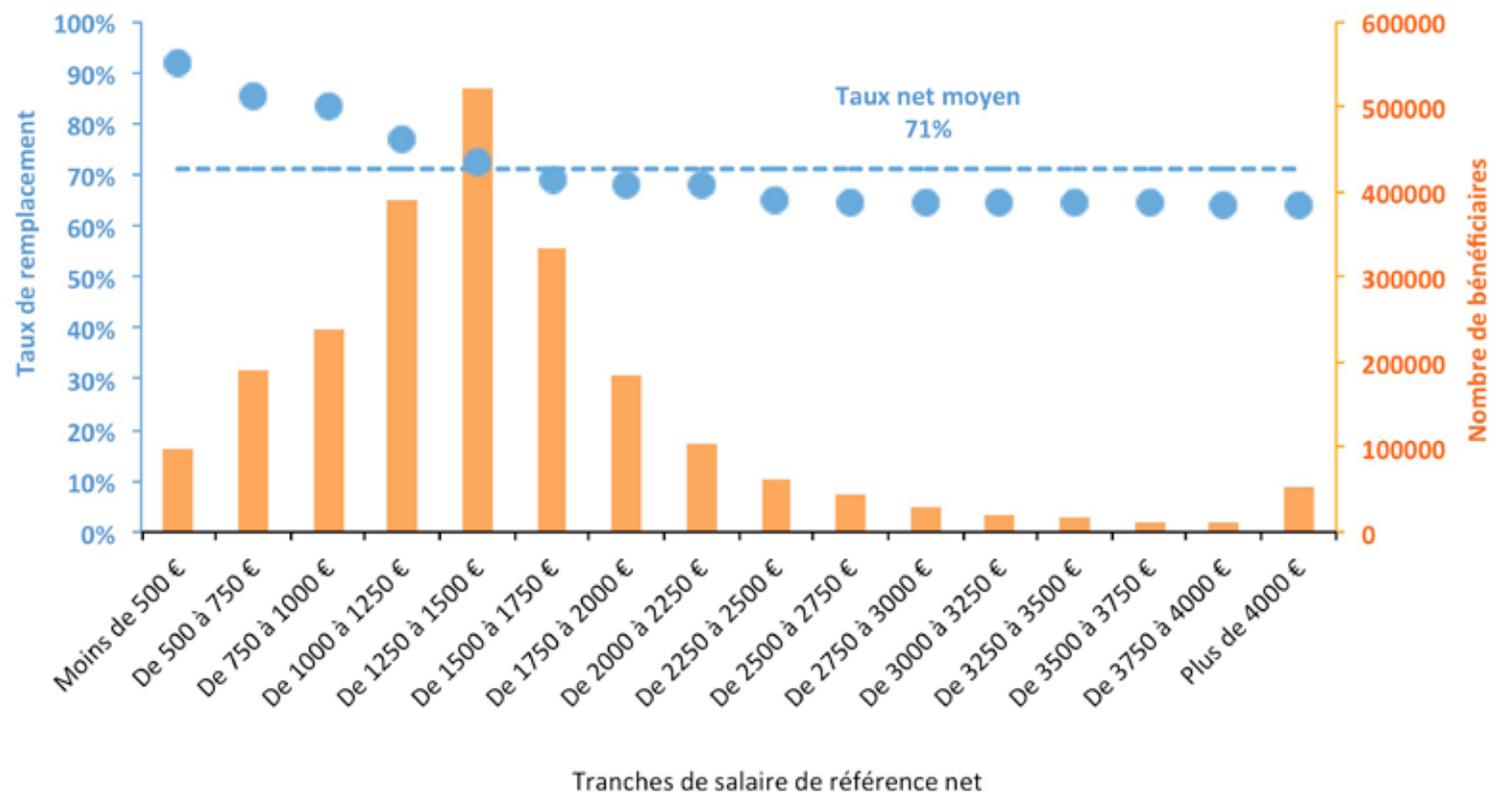
Les intermittents du spectacle



En moyenne, le taux de remplacement net est de 71 %.

En moyenne, le taux de remplacement brut du salaire perdu est de 60 %.

Taux de remplacement net et nombre de bénéficiaires selon le salaire de référence net



Source : FNA. Encours d'indemnisation au 30 juin 2015

Champ : Allocataires indemnisés par l'Assurance chômage, hors Annexes 8 et 10, France entière



## Une allocation journalière calculée à partir du salaire journalier de référence.

L'allocation journalière de l'ARE est calculée à partir de 3 formules, basées sur le salaire journalier de référence (SJR) et, le cas échéant, le coefficient réducteur lié au temps partiel (CRTP).

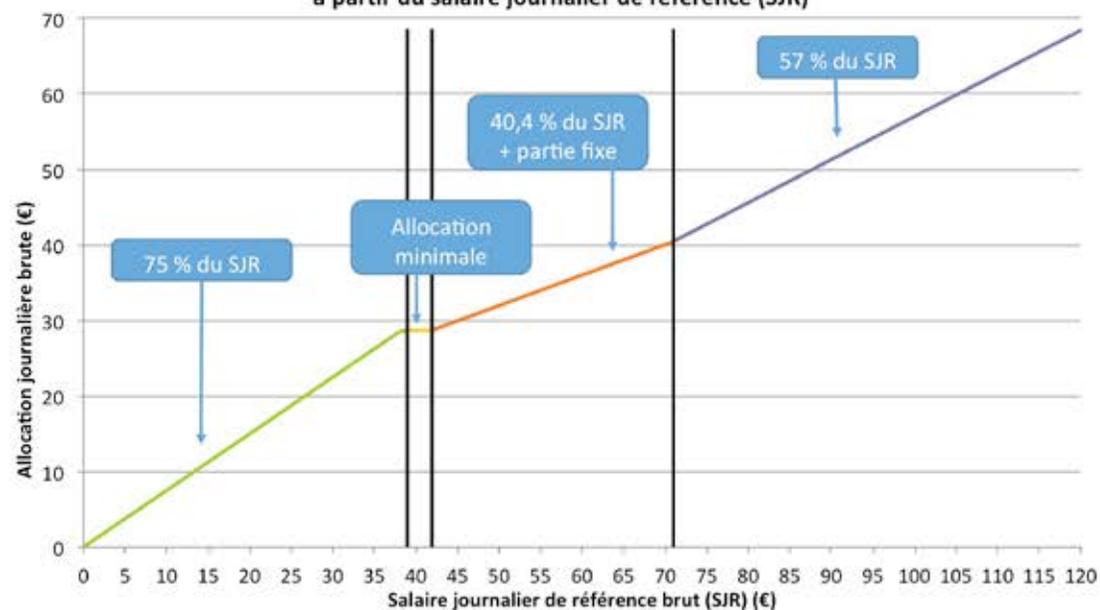
Montant journalier d'allocation =



\* Allocation minimale = 28,67 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015

\*\* Partie fixe = 11,76 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015

Calcul théorique de l'allocation journalière  
à partir du salaire journalier de référence (SJR)

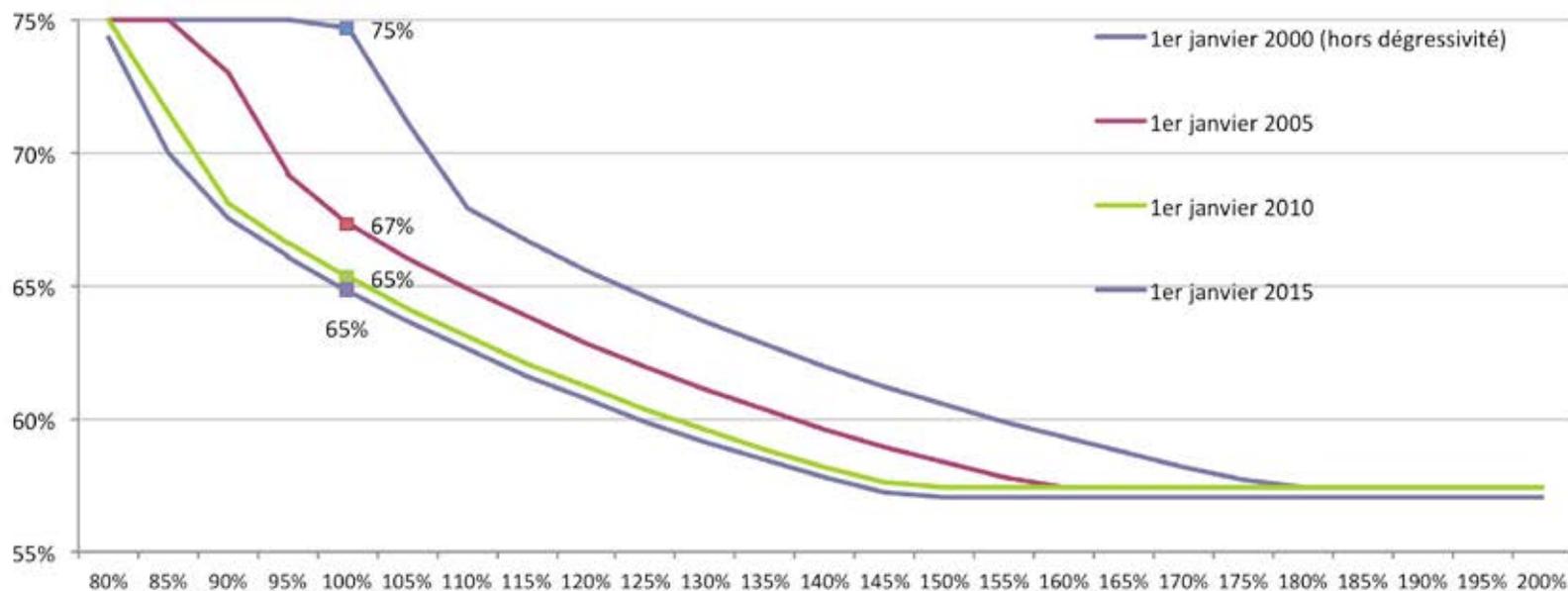


➔ Ces formules ne s'appliquent pas aux allocataires relevant des Annexes 8 et 10, ni aux bénéficiaires du CSP qui perçoivent l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP).



## Evolution du taux de remplacement brut

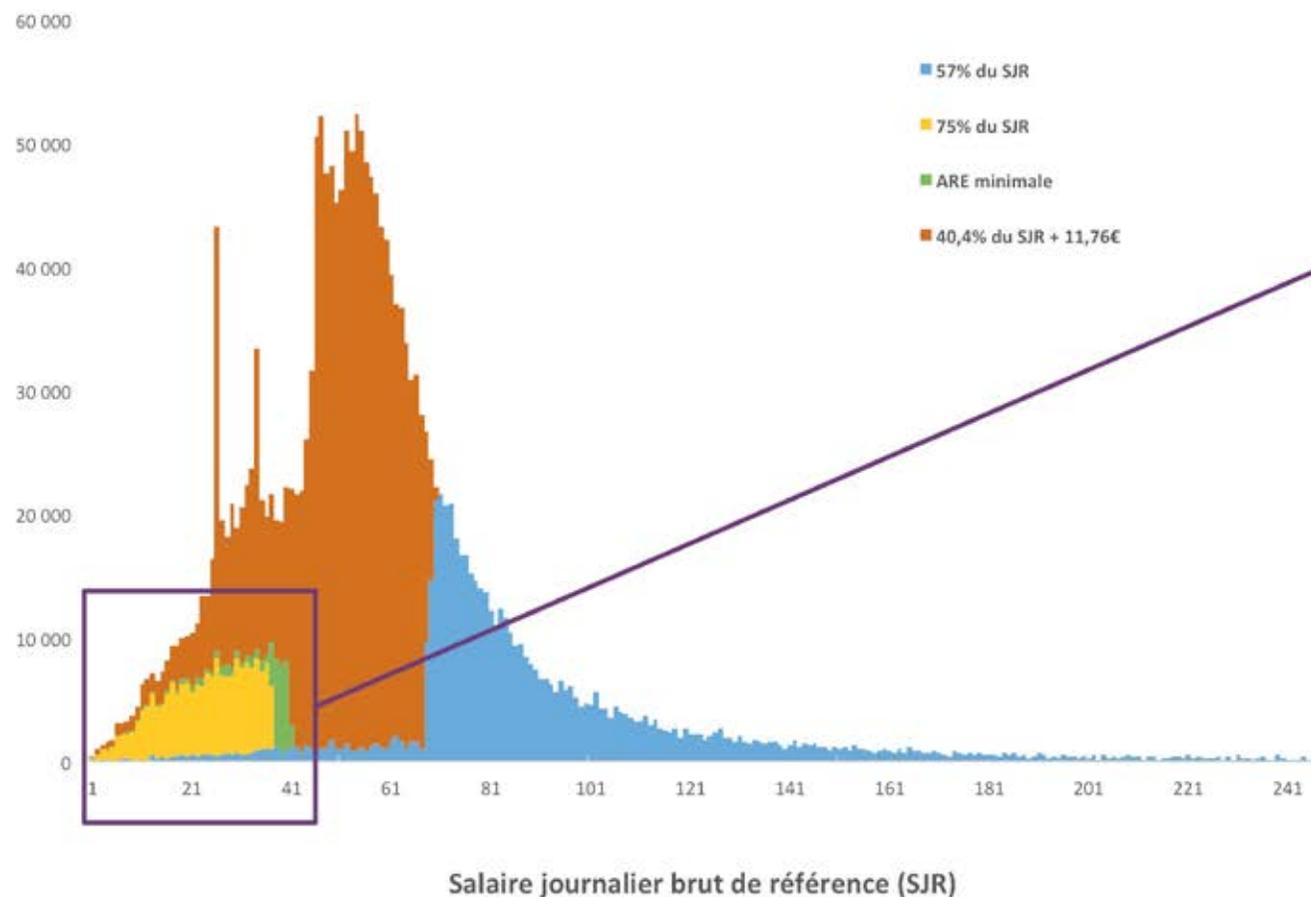
Taux de remplacement brut en fonction du salaire  
Salaire exprimé en % du Smic (base 35 heures)



- Le taux de remplacement brut d'un allocataire qui était rémunéré au niveau du Smic est de 65 % en 2015.
- Pour un allocataire rémunéré au niveau de 2 Smic, il est de 57 % en 2015.

Le taux de remplacement brut est l'allocation brute divisée par le salaire journalier de référence brut.

## Répartition des allocataires indemnisés au 30 juin 2015 par formule utilisée, selon le salaire journalier de référence brut



Pour cette population (SJR brut < 45 €), la diversité des formules s'explique par la prise en compte du coefficient à temps partiel dans le calcul.

Source : FNA – échantillon au 40<sup>ème</sup>

Champ : Allocataires de l'ARE/AUD/ACA, en cours d'indemnisation le 30/06/2015, hors Annexes 8 et 10, France entière

Note : Les pics observés sur le graphique correspondent au Smic et à ses principaux diviseurs.

140 000 ouvertures de droit en ARE, soit 6 % des ouvertures de droit en 2013, ont une allocation journalière inférieure à environ 16 euros brut.

Près de la moitié des allocataires en AJ faible ont moins de 30 ans (48 %).  
Les femmes représentent les 2/3 des allocataires percevant une allocation journalière faible.

Par convention, on considère qu'une allocation journalière (AJ) est faible quand elle est inférieure au RSA socle (environ 16 euros brut par jour).

	Hommes	Femmes	Ensemble AJ faible
Moins de 30 ans	23 %	25 %	<b>48 %</b>
De 30 ans à moins de 40 ans	3 %	12 %	15 %
De 40 ans à moins de 50 ans	3 %	15 %	18 %
50 ans ou plus	3 %	16 %	19 %
Ensemble	<b>32 %</b>	<b>68 %</b>	<b>100 %</b>

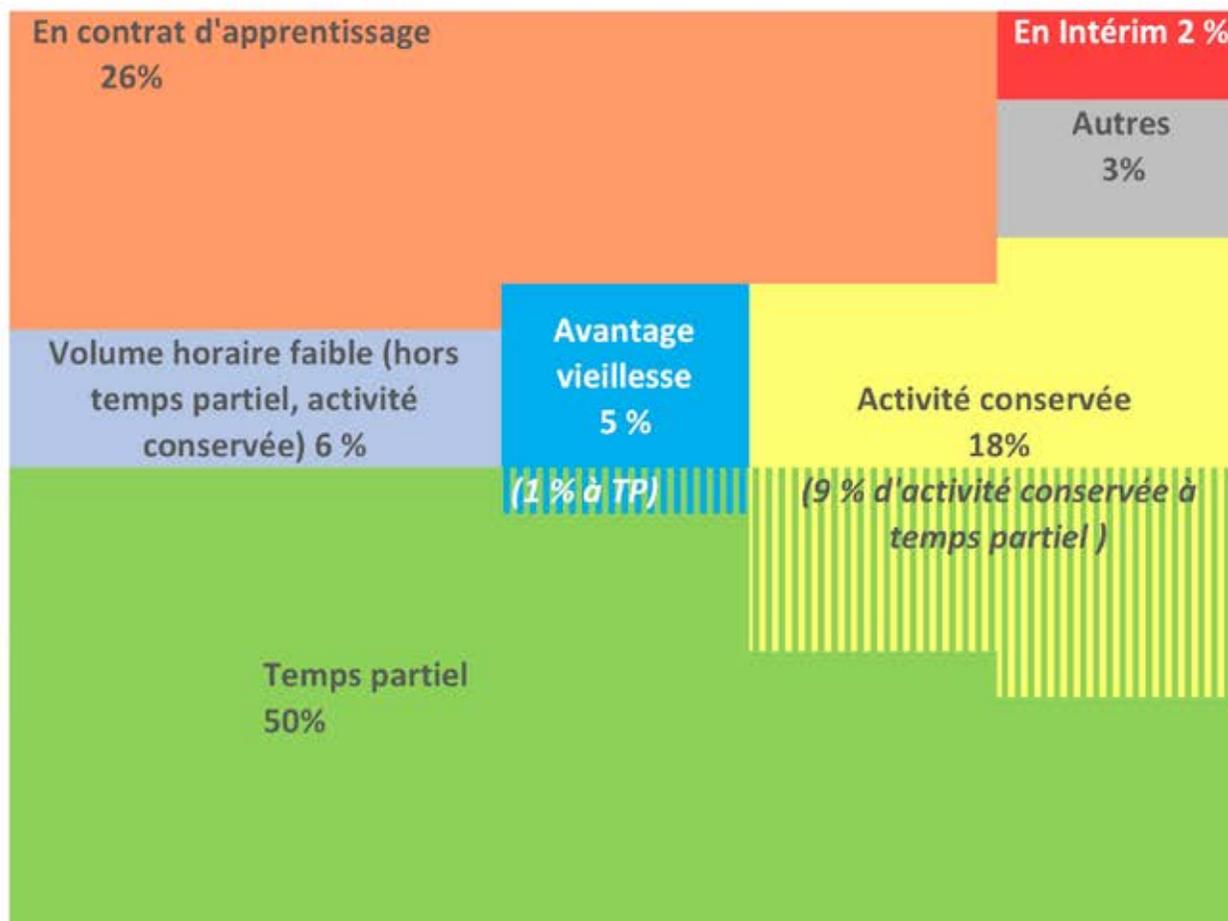
Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup>

Champ : Ouvertures de droit en ARE en 2013 dans le Régime général ou l'Annexe 4 ayant une AJ inférieure à 16 euros



## La moitié des allocataires avec une AJ faible a eu au moins un contrat de travail à temps partiel avant l'ouverture de droit

Répartition des allocataires ayant une allocation journalière faible (inférieure à 16 euros brut).



Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup>

Champ : Ouvertures de droit en ARE en 2013 dans le Régime général ou l'Annexe 4

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

Les allocataires

L'allocation

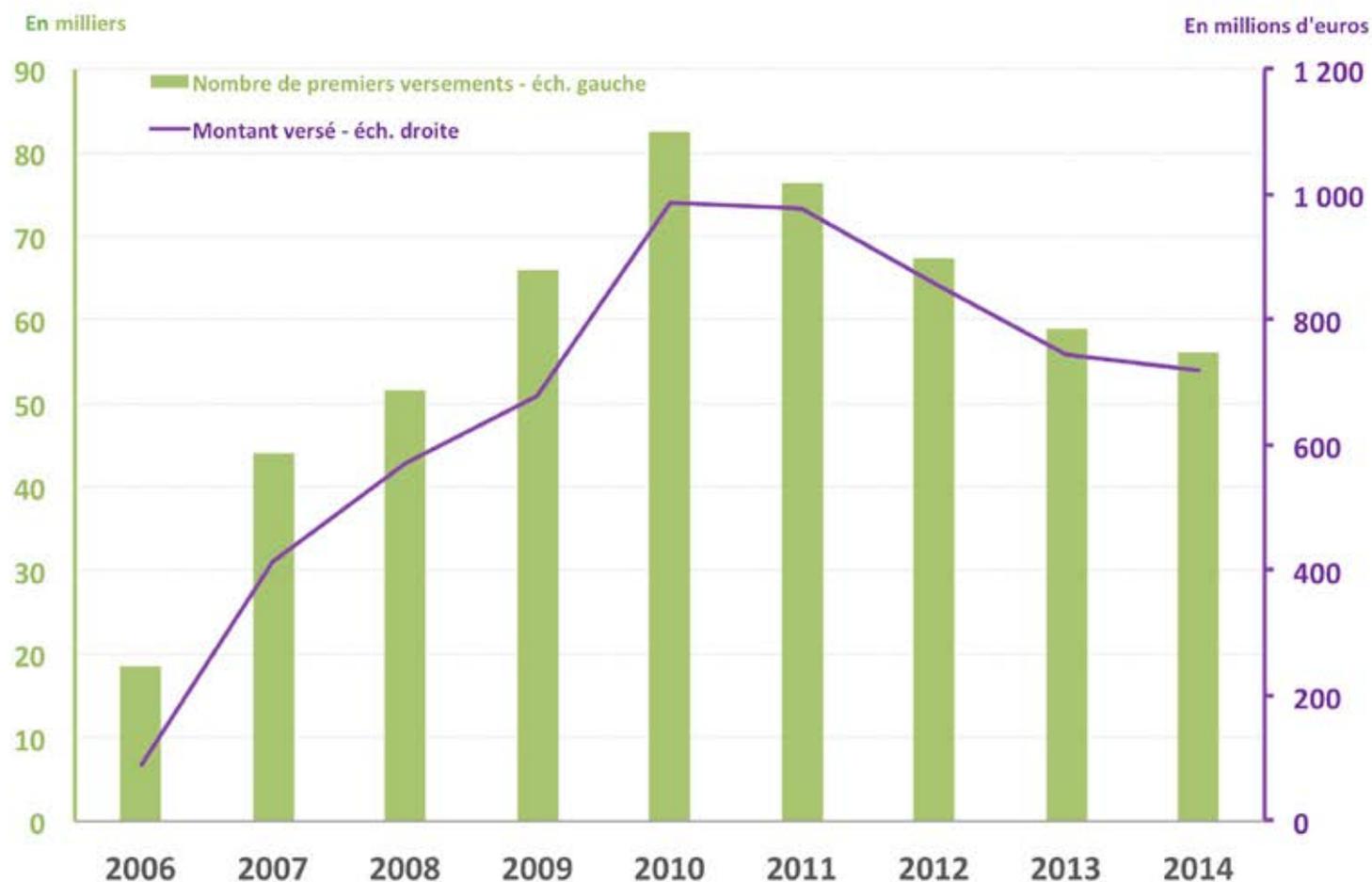
**Les créateurs d'entreprise**

La formation

Les intermittents du spectacle

## Création et reprise d'entreprise : ARCE

### Bénéficiaires d'un premier versement de l'ARCE et montants versés au titre de l'ARCE



**Source :** Fichier national des allocataires (Unédic/pôle emploi), Données comptables Unédic.

**Champ :** Bénéficiaires d'un premier versement de l'ARCE ; versements France entière.

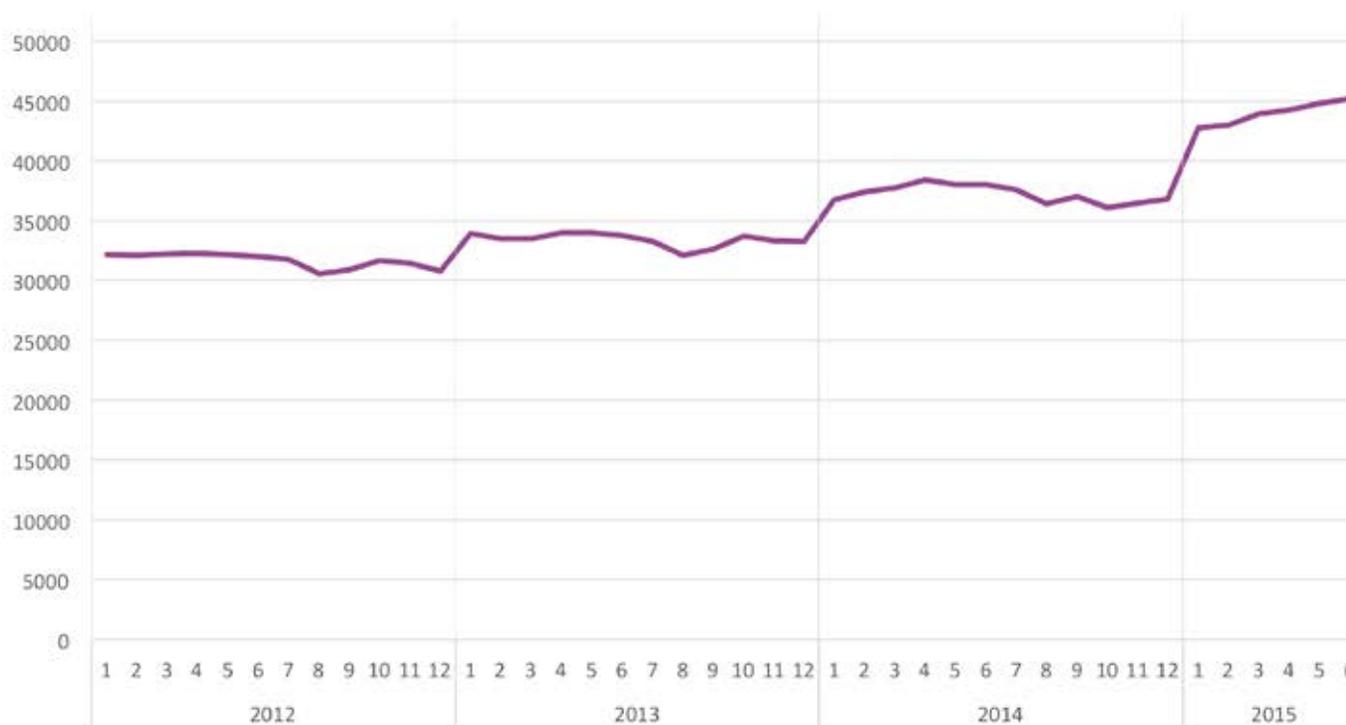
**Lecture :** En 2006, environ 18 600 allocataires de l'Assurance chômage ont bénéficié d'un premier versement de l'ARCE (en vert, échelle de gauche), 89 millions d'euros ont été versés cette même année au titre de l'ARCE (en violet, échelle de droite).



## Création et reprise d'entreprise : cumul allocation / revenu

En dehors des bénéficiaires de l'ARCE, au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, environ 45 000 demandeurs d'emploi sont créateurs d'entreprise et bénéficient du dispositif de cumul allocation-salaire :

- ce nombre est en augmentation régulière,
- parmi eux, 41 000 sont indemnisés, dont environ un tiers au « forfait »\*, un tiers cumule une partie de son allocation avec son revenu et un tiers perçoit la totalité de l'allocation mensuelle (leur revenu d'activité étant nul).



Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Créateurs d'entreprise indemnisables en fin de mois, France entière

\* En cas de rémunérations non connues, application d'une base forfaitaire (en 2015, 602,30 euros mensuels la 1<sup>ère</sup> année d'activité et 855,90 euros la 2<sup>ème</sup> année) suivie d'une régularisation annuelle.



## Les bénéficiaires de l'ARCE, 2 ans après la perception de l'aide

- **Deux ans après** la création ou la reprise de l'entreprise :
  - **72 % des entrepreneurs sont toujours à la tête de leur entreprise** et envisagent d'y rester pendant cinq ans ou plus.
  - **12 % des bénéficiaires sont de nouveau à la recherche d'un emploi** après avoir quitté la tête de leur entreprise.
  
- **L'ARCE joue un rôle important dans le financement** du projet de création d'entreprise :
  - sans cette aide, plus des trois quarts d'entre eux déclarent qu'ils n'auraient pas pu concrétiser leur projet ou l'auraient fait avec plus de difficultés.
  
- Les bénéficiaires de cette aide ont plus fréquemment **perdu un emploi en CDI** (plus de 7 sur 10), en particulier **35 % ont eu une rupture conventionnelle**.
  
- Un projet souvent anticipé et débuté rapidement après la perte d'emploi (53 %).
  
- Une création d'entreprise plutôt qu'une reprise pour 88 % des bénéficiaires.

*Source : Unédic, Enquête auprès des bénéficiaires de l'ARCE réalisée en avril 2013.*

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

Les allocataires

L'allocation

Les créateurs d'entreprise

**La formation**

Les intermittents du spectacle



**10 % des allocataires sortis d'indemnisation ont bénéficié de l'ARE formation : en moyenne, 5 mois d'indemnisation en formation, une entrée en formation 7 mois après l'ouverture de droit.**

Sur les 2,2 millions d'allocataires sortis d'indemnisation en 2014, **216 000 ont connu une période de formation indemnisée à l'ARE-formation (AREF)** (soit **9,8 %** des sortants).

Ce **taux d'accès à l'AREF augmente avec la durée de droit maximale**, sauf pour les 50 ans ou plus.

Parmi les bénéficiaires de l'AREF sortis d'indemnisation en 2014 :

- La première période de formation indemnisée à l'AREF **commence en moyenne 7,2 mois après le premier jour indemnisé.**
- Les **périodes de formation indemnisées à l'AREF durent en moyenne 4,6 mois** (5,4 mois en comptant les fins de formations indemnisées hors AREF).
- **27 %** ont bénéficié d'au moins deux périodes de formation indemnisées à l'AREF (soit **2,6 %** des allocataires sortis d'indemnisation en 2014).

*Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.*

*Champ : Allocataires sortis d'indemnisation en 2014, hors Annexes 8 et 10.*

## Le retour à l'emploi après une formation

Parmi les allocataires sortis d'indemnisation en 2014 qui ont connu une période de formation indemnisée, **54 % arrivent à la fin de leur droit** (contre moins de 40 % des allocataires ayant un droit plus de 16 mois).

*Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.*

*Champ : Allocataires sortis d'indemnisation en 2014, hors Annexes 8 et 10.*

**Six mois après la fin de leur formation, un bénéficiaire de formation sur deux est en emploi (50 %).**

Six mois après la fin de leur formation, 37 % des bénéficiaires sont en emploi durable (CDI, CDD et intérim de 6 mois ou plus ou emploi à son compte).

**Le retour à l'emploi après une formation est moins fréquent pour les seniors** : 36 % des bénéficiaires de 50 ans ou plus sont en emploi six mois après la fin de leur formation, contre 51 % des moins de 25 ans, 54 % pour les 25 à 29 ans, 56 % pour les 30 à 39 ans et 47 % pour les 40 à 49 ans.

En lien avec leur objectif, **les formations de type « préalable à l'embauche » (AFPR et POE) ont des bons résultats en termes de retour à l'emploi** : près de huit bénéficiaires sur dix sont en emploi six mois après la fin de leur formation contre moins de la moitié pour les autres types de formation.

*Source : Enquête « Sortants de formation 2014 », Pôle emploi.*

*Champ : Demandeurs d'emploi sortis d'une allocation de formation (ARE-Formation ou RFPE) au cours du mois de mars 2014 (formations financées ou non par Pôle emploi).*

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

---

Les allocataires

L'allocation

Les créateurs d'entreprise

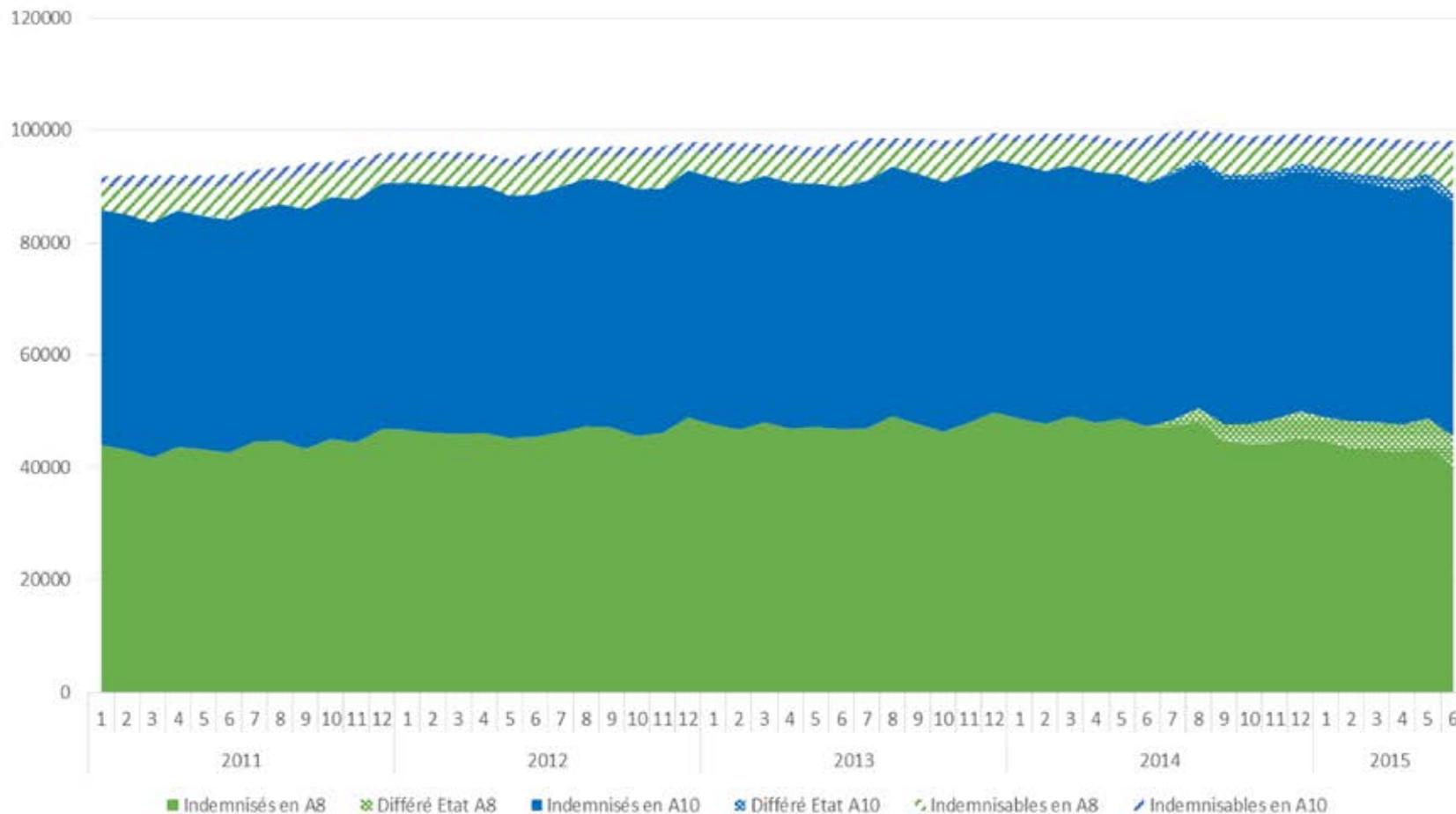
La formation

**Les intermittents du spectacle**



## Effectifs d'allocataires intermittents du spectacle (Annexes 8 et 10)

Annexe 8 : Ouvriers et techniciens du spectacle  
Annexe 10 : Artistes



Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnifiés en fin de mois en Annexes 8 et 10, France entière.

## Allocation journalière brute moyenne des intermittents du spectacle (Annexes 8 et 10)

Annexe 8 : Ouvriers et techniciens du spectacle  
Annexe 10 : Artistes



Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnisés en fin de mois en Annexes 8 et 10, France entière.

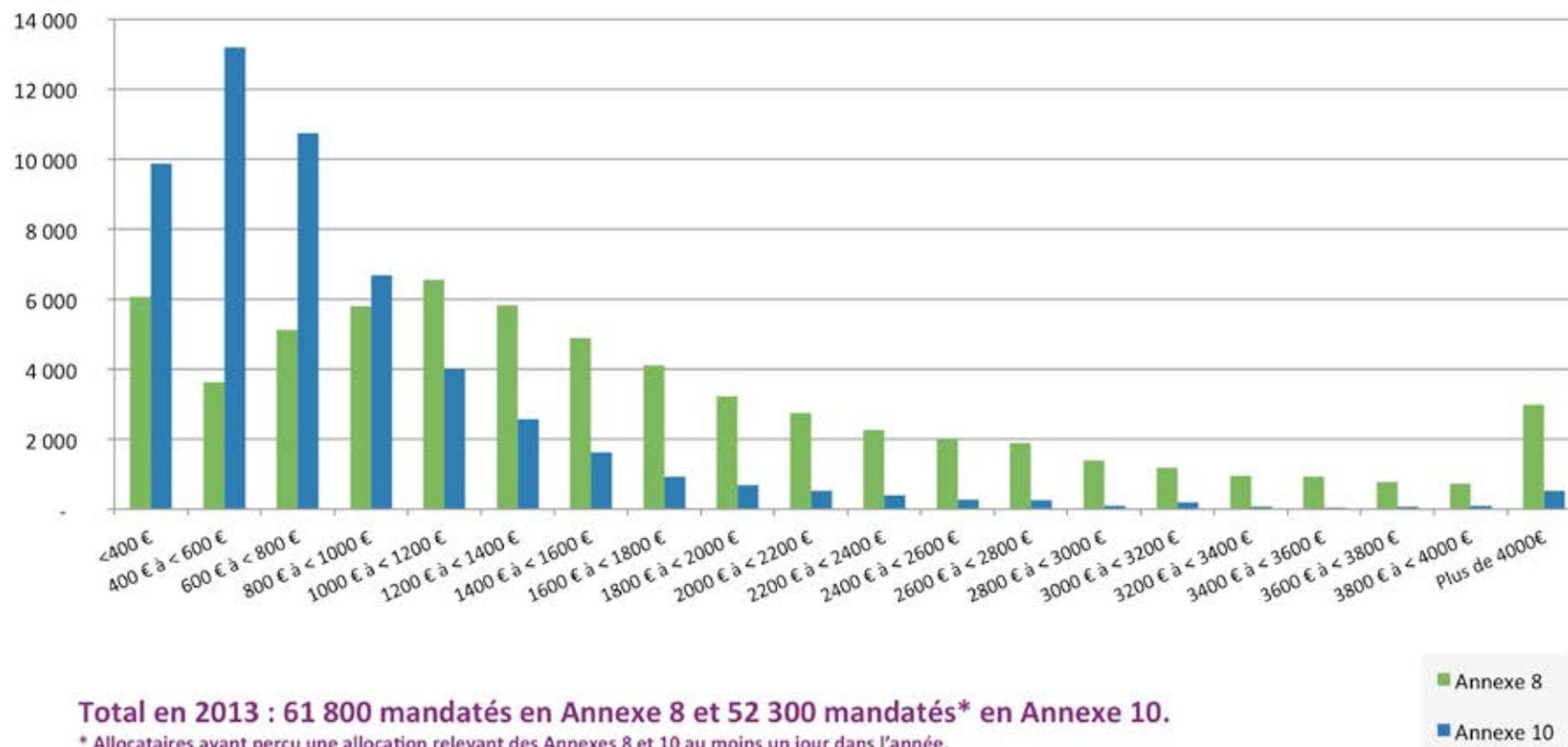
**Rappel : en 2004, la définition de l'Annexe 10 a changé, les techniciens du spectacle vivant relèvent de l'Annexe 8.**



## Répartition des mandats\* par annexe et tranches de salaire mensuel

Annexe 8 : Ouvriers et techniciens du spectacle

Annexe 10 : Artistes



**Total en 2013 : 61 800 mandats en Annexe 8 et 52 300 mandats\* en Annexe 10.**

\* Allocataires ayant perçu une allocation relevant des Annexes 8 et 10 au moins un jour dans l'année.

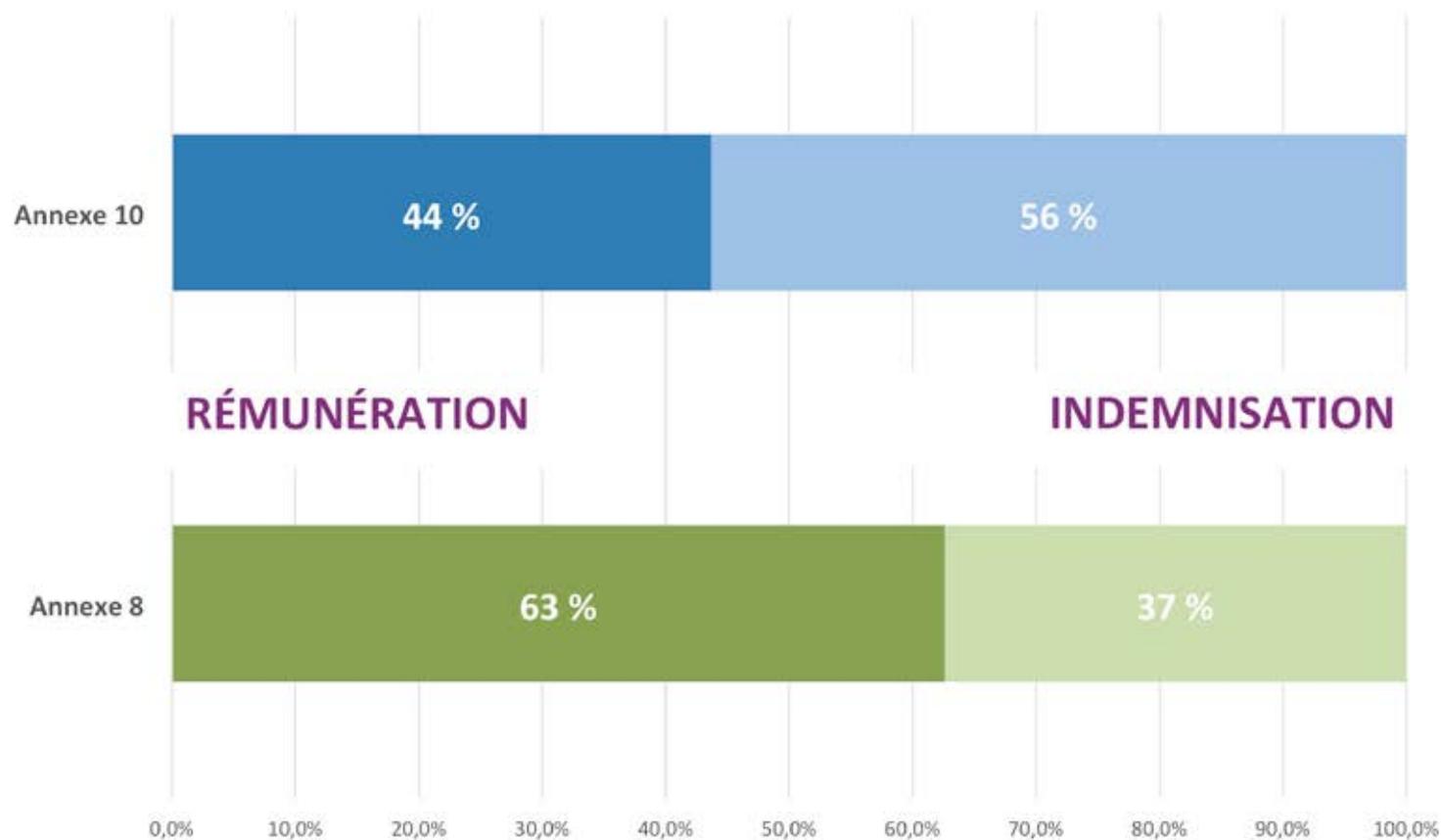
Source : FNA, AEM.

Champ : Mandats Annexes 8 et 10, salaire mensuel sur l'année 2013, comprenant les activités. Annexes 8 et 10 et une partie des salaires Régime général / Annexe 4.

## Répartition du revenu total mensuel des allocataires

Annexe 8 : Ouvriers et techniciens du spectacle

Annexe 10 : Artistes



Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnisés en fin de mois en Annexes 8 et 10, année 2014, France entière.

## FOCUS SUR LE DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION

L'État prend en charge le différé d'indemnisation introduit dans la convention 2014, de sorte que les allocataires des Annexes 8 et 10 bénéficient de la règle de calcul antérieure à la convention 2014.

La compensation du différé d'indemnisation par l'État constatée par l'Assurance chômage suite à l'allongement du différé est d'environ 14 millions d'euros en 2014 et 63 millions d'euros sur les 9 premiers mois de 2015.

À ce rythme, la compensation par l'État au titre du différé constatée sur 2015 devrait atteindre près de 84 millions d'euros, contre 70 millions d'euros attendus.



# MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE

---

Caractéristiques du marché français

Comparaisons internationales

Les trajectoires d'emploi des allocataires

La réembauche

# MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE

---

## **Caractéristiques du marché du travail français**

Comparaisons internationales

Les trajectoires d'emploi des allocataires

La réembauche

## En France, la part des CDD dans l'embauche a nettement augmenté depuis la fin des années 1990

- Depuis la fin des années 1990, en France, **la part des CDD dans l'emploi total est stable** et s'établit autour de 8,4% de l'emploi total (source : Insee).
- **La part des CDD dans l'embauche a nettement augmenté depuis la fin des années 1990.**

	Nombre de Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE)		Évolution	Part dans l'ensemble des Déclarations Préalables à l'Embauche	
	2000	2014	2000/2014	2000	2014
CDI	3 268 849	2 965 574	-9 %	24 %	13 %
CDD	10 424 425	19 652 578	89 %	76 %	87 %
CDD de plus d'un mois	3 806 238	3 910 769	3 %	28 %	17 %
CDD d'un mois ou moins	6 618 187	15 741 809	138 %	48 %	70 %
Ensemble	13 693 274	22 618 152	65 %	100 %	100 %

*Note : les Déclarations Préalables à l'Embauche DPAE sont une obligation administrative réalisée par les employeurs avant le recrutement d'un salarié.*

*Source : Déclarations Préalables à l'Embauche (Acos).*

*Champ : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.*

- La progression des CDD dans l'embauche, à niveau d'emploi en CDD stable, s'explique par le raccourcissement de la durée des contrats.

**Sources :**

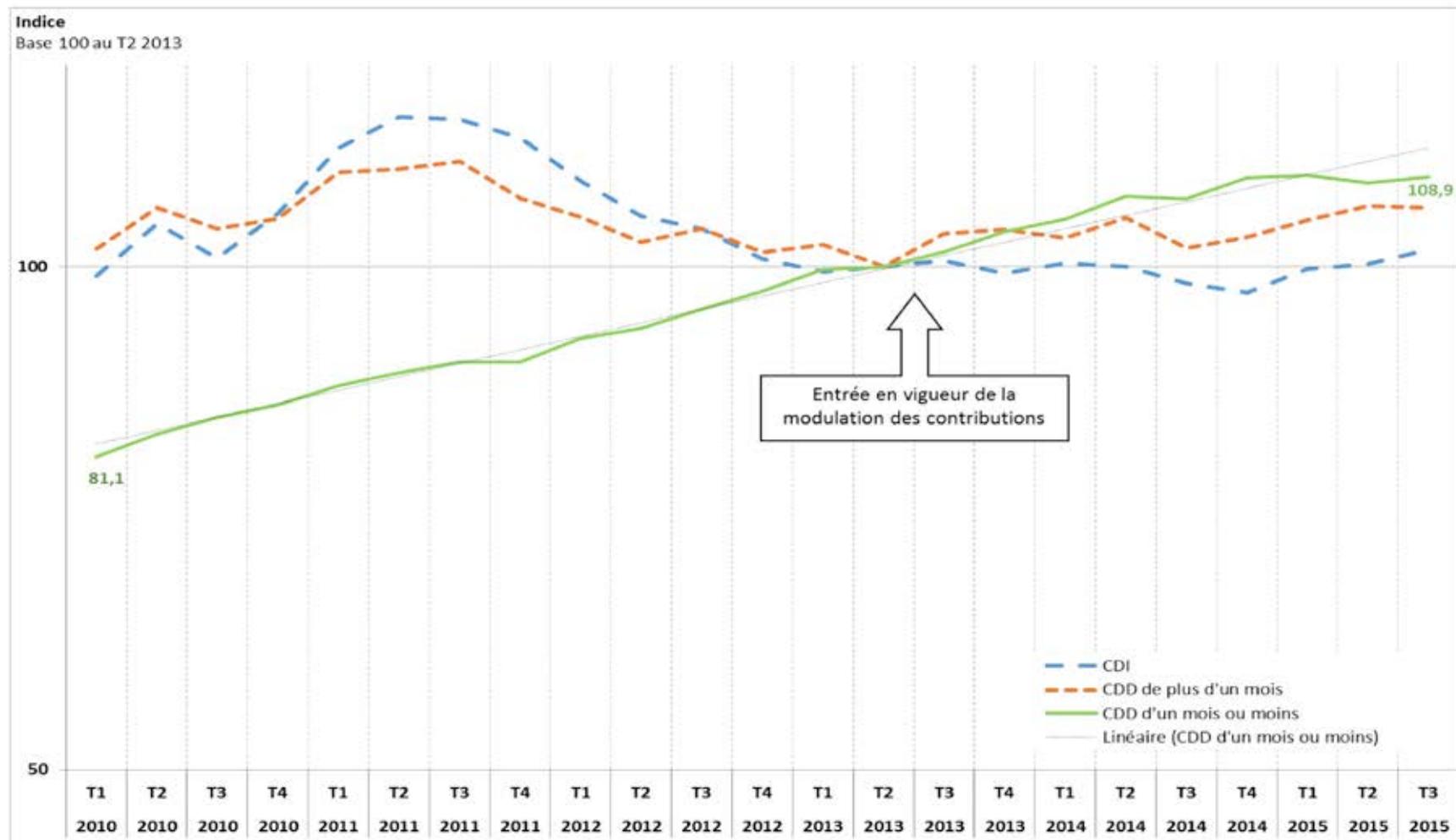
« Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Acos Stat* n°143, décembre 2011.

« Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n°056, juillet 2014.

« Les mouvements de main-d'œuvre en 2013 : forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n°094, décembre 2014.

« Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », Insee, *Document de travail*, n°1402, avril 2014.

## Une progression continue des CDD d'un mois ou moins dans les embauches, qui ralentit depuis mi-2014.

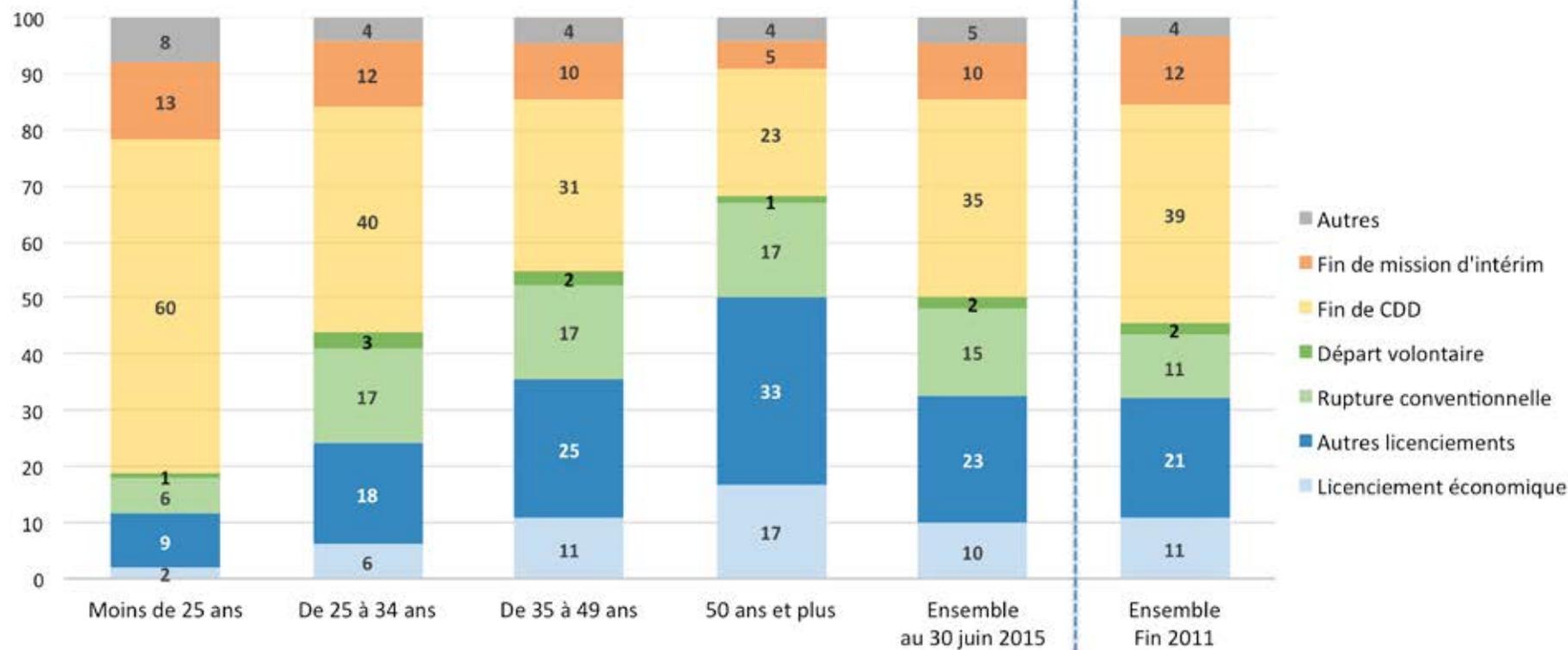


Sources : ACOSS DPAAE, Données : CVS. Calculs : Unédic.

Champ : ensemble des activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA)).  
et secteur public pour les contrats de droit privé.



## Ces dynamiques structurent l'Assurance chômage : 45 % des allocataires indemnisés sont au chômage après un CDD ou une mission d'intérim.



Source : Fichier National des Allocataires (Unédic/Pôle emploi). En cours d'indemnisation au 30/06/2015 observé avec 3 mois de recul.

Champ : Allocataires indemnisés par l'Assurance chômage, France entière.

Note : Le motif de fin de contrat de travail est celui du dernier contrat précédant l'ouverture de droits.



## Un solde recettes / dépenses d'allocations à l'équilibre

	Dépenses en 2014 (en millions d'euros)	Recettes en 2014 (2) (en millions d'euros)	Dépenses / Recettes	Recettes -Dépenses (en millions d'euros)
<b>Allocations/contributions selon le type de contrat (1)</b>				
Contrat à durée indéterminée	18 588	28 990	0,6	10 403
Contrat à durée limitée (3)	12 696	3 925	3,2	-8 771
dont intérim	2 919	969	3,0	-1 950
dont contrats à durée déterminée (hors Annexes 8 et 10)	8 466	2 680	3,2	-5 787
dont Annexes 8 et 10 (4)	1 310	277	4,7	-1 034
<b>Total Allocations et Contributions</b>	<b>31 284</b>	<b>32 916</b>	<b>1,0</b>	<b>1 632</b>
<b>Total Dépenses et Recettes (5)</b>	<b>37 746</b>	<b>33 936</b>	<b>1,1</b>	<b>-3 810</b>

**Sources :** Acooss (contributions intérim en 2014), DADS 2012 (répartition de la masse salariale selon le type de contrat), Pôle emploi (contributions Annexes 8 et 10 en 2014), FNA (dépenses 2014), note de prévision financière de l'Unédic d'octobre 2015 (dépenses et recettes totales). Calculs Unédic.

**Champ :** Données brutes, France entière

(1) Le type de contrat est celui du dernier contrat de travail précédant l'ouverture de droit.

(2) En 2014, la modulation des contributions a généré 74 M€ d'exonérations et 70 M€ de majorations (58 M€ pour les CDD hors A810 et 12 M€ pour les Annexes 8 et 10). Sources : Acooss, CCMSA, Pôle emploi, CCVRP, CPS. Calculs Unédic.

(3) Les dépenses d'intérim correspondent aux dépenses relatives à l'indemnisation des allocataires suite à une fin de mission d'intérim, donc pas intégralement aux dépenses relatives à l'annexe 4.

(4) On estime que le rapport Dépenses/Recettes pour les intermittents du spectacle diminuerait de 0,7 point environ en 2015 consécutivement aux règles introduites par la convention 2014 concernant les intermittents du spectacle qui induisent :

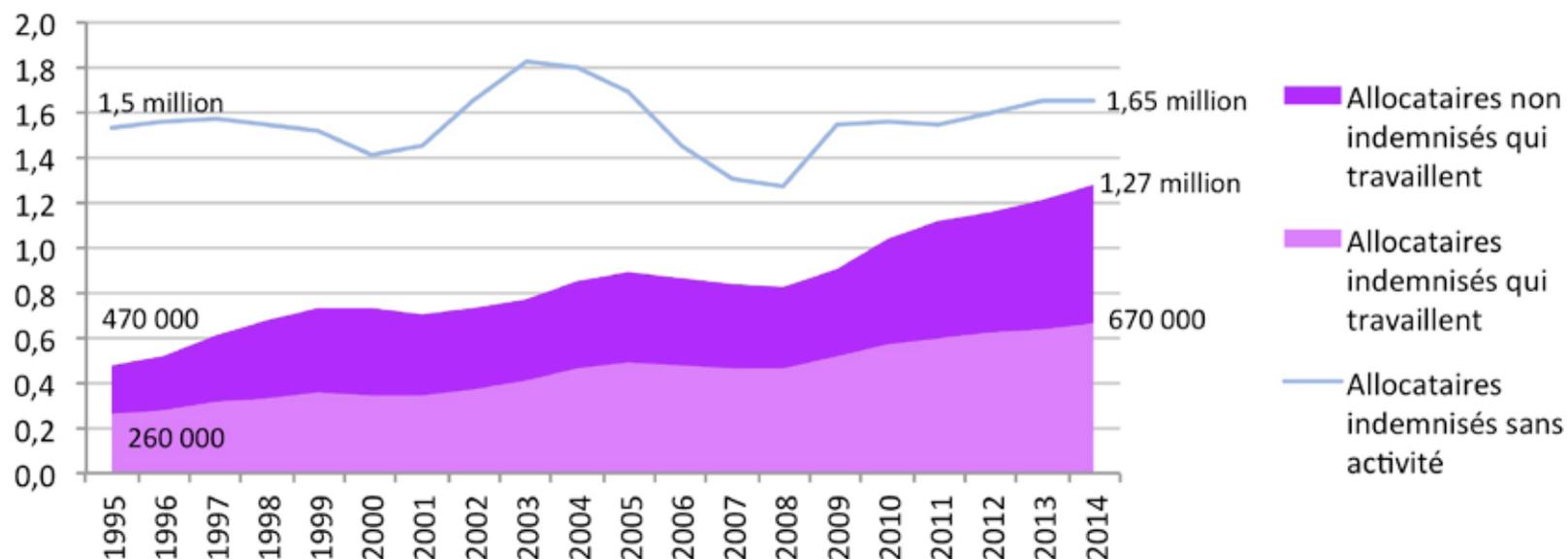
- une diminution des dépenses d'allocation (-100 M€ dès 2015) du fait de l'allongement du différé et du plafonnement du cumul salaire allocation ;
- une augmentation des recettes de contribution (+60 M€ dès 2015) du fait de l'augmentation du taux de contribution dans les Annexes 8 et 10.

(5) En plus des dépenses d'allocations, les dépenses totales contiennent notamment les aides, les caisses de retraites complémentaires et les frais de gestion. Dans les recettes totales, on compte les contributions, les conventions diverses et la participation des entreprises au CSP.

## Développement d'une alternance durable entre emploi et chômage

- En 2014, en moyenne chaque mois, 1,3 million d'allocataires travaillent. Environ la moitié d'entre eux sont indemnisés.
- Reflet de l'évolution du marché du travail : utilisation accrue de l'intérim, des CDD courts et du travail à temps partiel.  
→ Femmes et seniors particulièrement concernés.
- Lien étroit à la conjoncture économique.

(en millions)



*Lecture : en 1995, en moyenne chaque mois 470 000 allocataires de l'Assurance chômage travaillent, parmi eux 260 000 sont indemnisés.*

*Source : Fichier national des allocataires (Unédic/Pôle emploi), échantillon au 1/10<sup>ème</sup>.*

*Champ : Allocataires indemnisables par l'Assurance chômage (ARE) en fin de mois, hors aides et formation.*

# MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE

---

Caractéristiques du marché du travail français

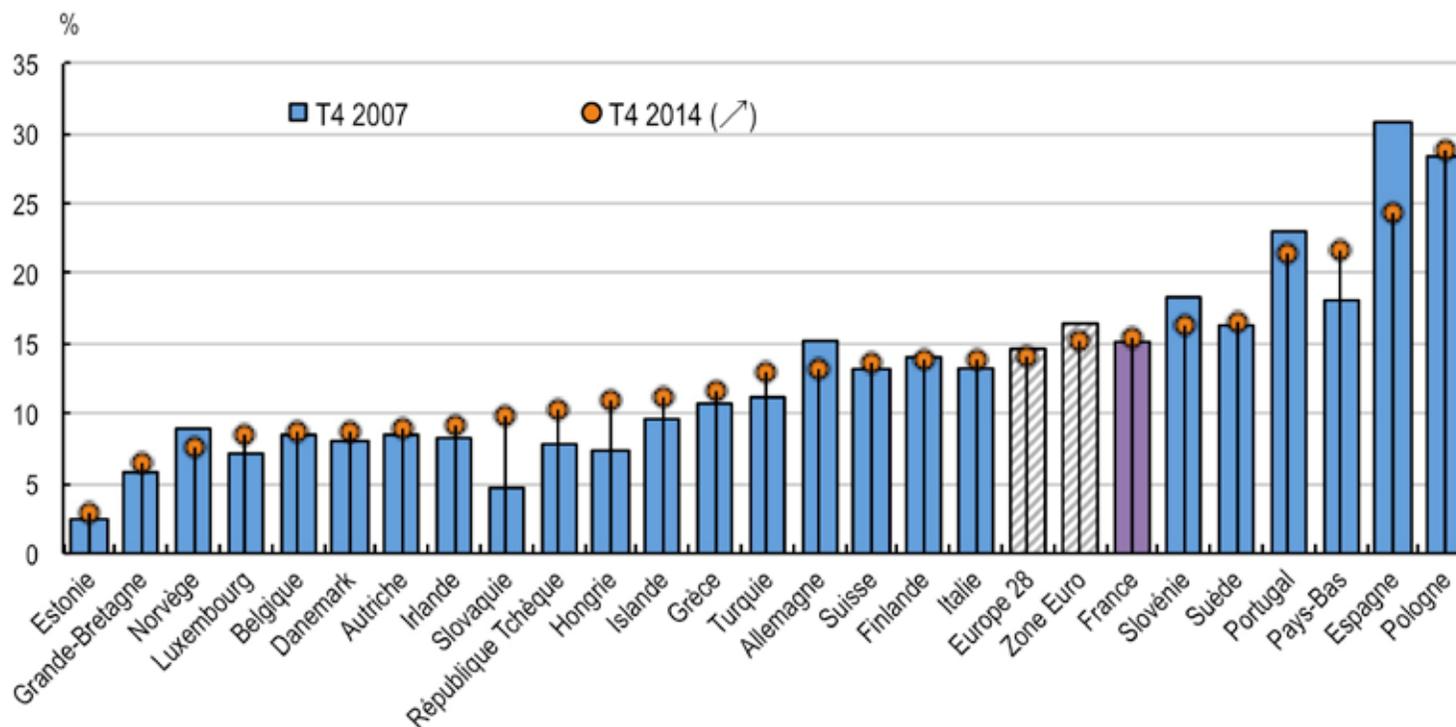
## **Comparaisons internationales**

Les trajectoires d'emploi des allocataires

La réembauche

## En France, la proportion de salariés en emploi temporaire est stable, dans la moyenne haute.

**Pourcentage de salariés en emploi temporaire \***  
 Comparaison entre le 4<sup>ème</sup> trimestre 2007 et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2014



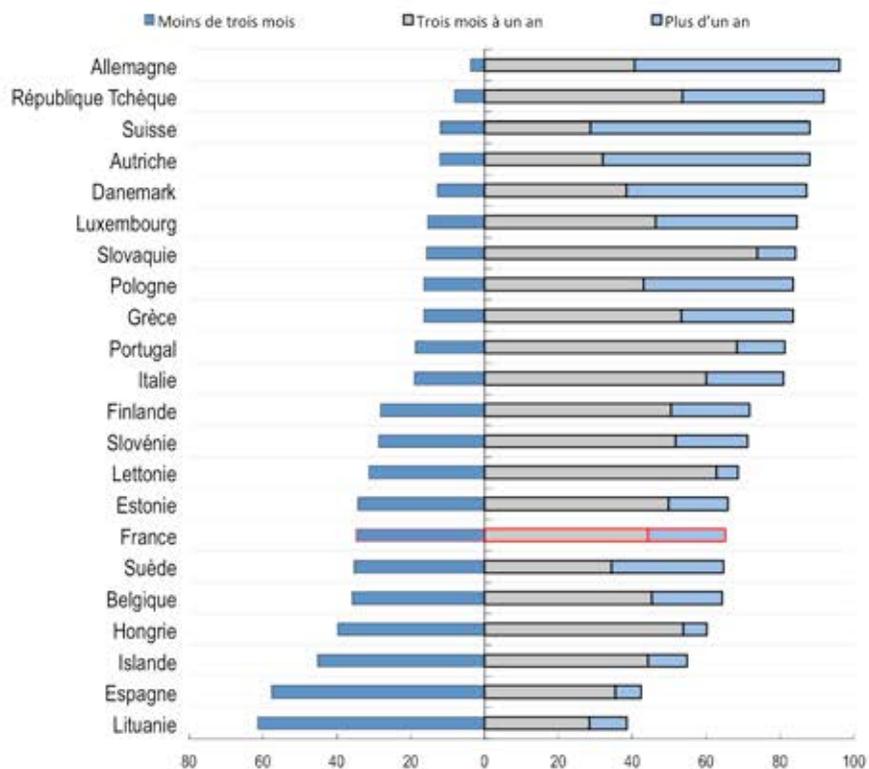
\* Pour la France, les emplois temporaires recouvrent les CDD, l'intérim, l'emploi saisonnier.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015 - © OCDE 2015. Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.  
 Champ : salariés ayant entre 15 et 64 ans.

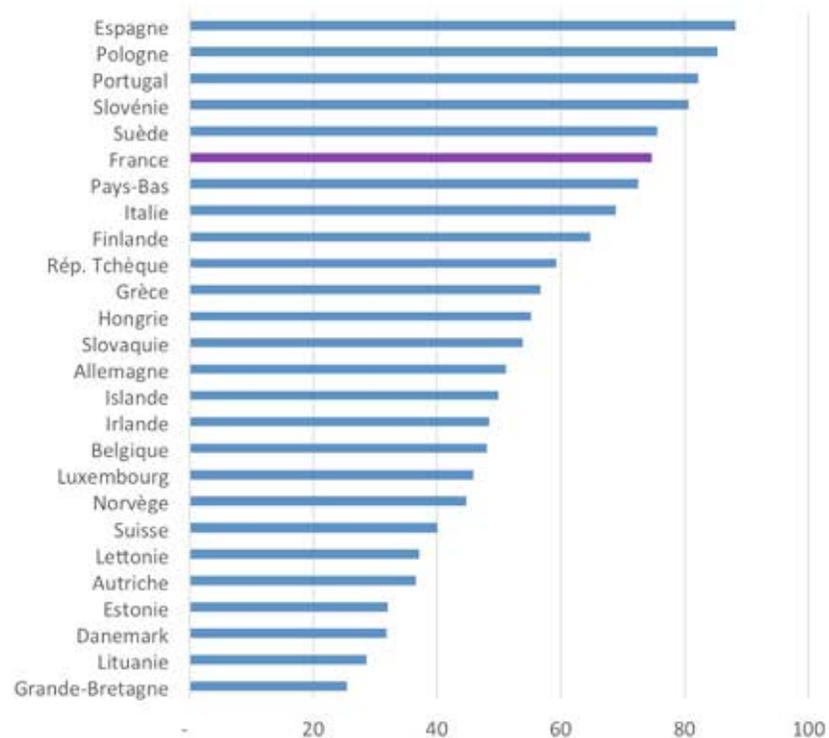


## Des contrats temporaires plus courts que dans beaucoup d'autres pays

Répartition des contrats à durée déterminée selon la durée de contrat 2011 – 2012 (en %)



Pourcentage de salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté, 2011- 2012 (en %)



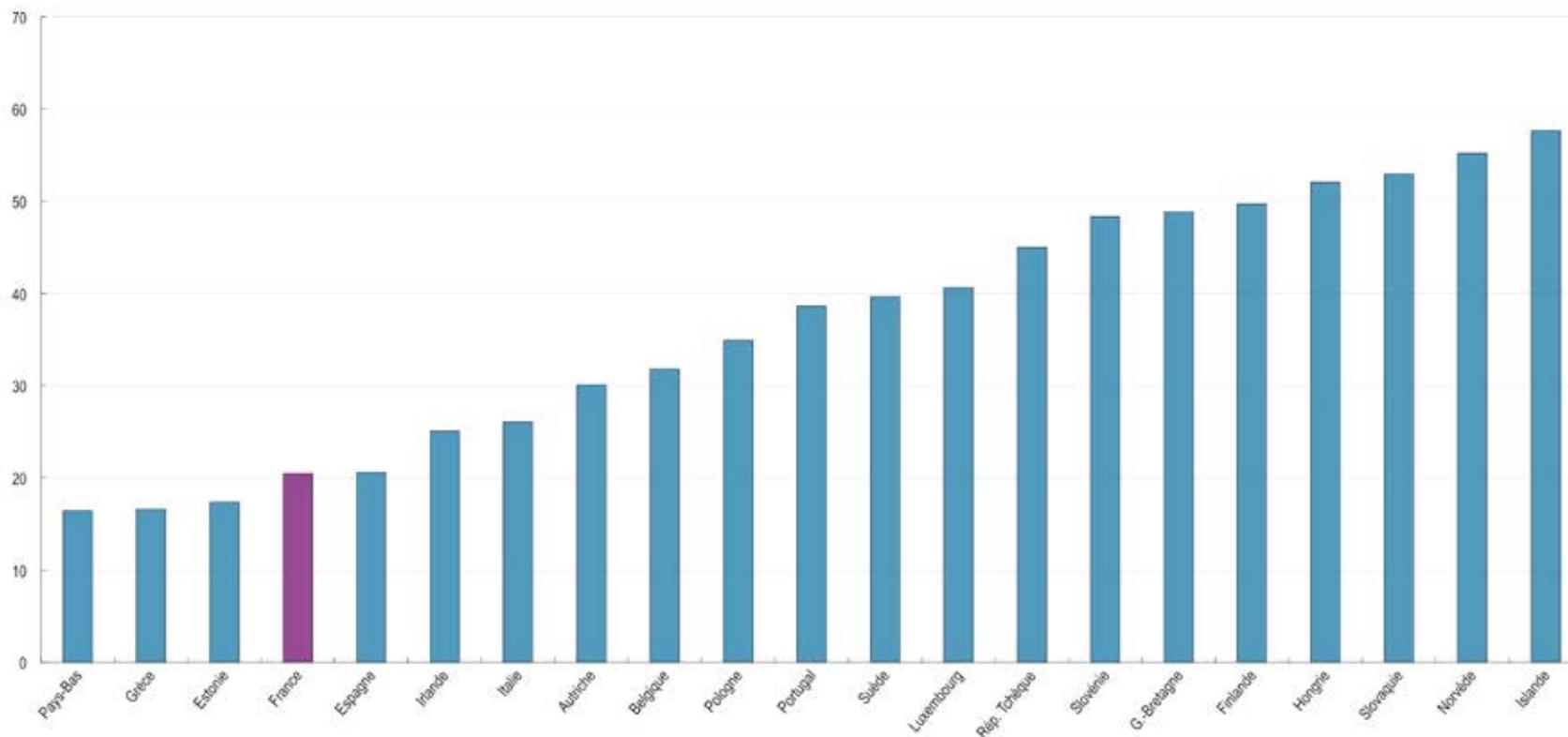
Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014 - © OCDE 2014. Calculs réalisés par l'OCDE sur la base de microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.



## Une dualité entre emploi temporaire et emploi permanent plus forte que dans les autres pays

### Taux de transition à trois ans de l'emploi temporaire à l'emploi permanent à temps plein (%)

Pourcentage de travailleurs qui étaient titulaires d'un contrat temporaire en 2008 et travaillaient à plein temps dans le cadre d'un contrat permanent en 2011



Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014 - © OCDE 2014.

# MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE

---

Caractéristiques du marché du travail français

Comparaisons internationales

**Les trajectoires d'emploi des allocataires**

La réembauche

**OBJECTIF : analyser les trajectoires des allocataires sur longue période**

- Observation des situations de 2005 à 2014 des « mandatés » en 2011, c'est-à-dire des allocataires indemnisés *au moins un jour* en 2011.
- Détermination d'une typologie de leurs parcours professionnels.

En 2011, **4,6 millions de personnes** ont été indemnisées par l'Assurance chômage.

Quels sont les **parcours professionnels** de ces allocataires,  
**depuis 2005 et jusqu'en 2014 ?**

*Source : Fichier national des allocataires.*



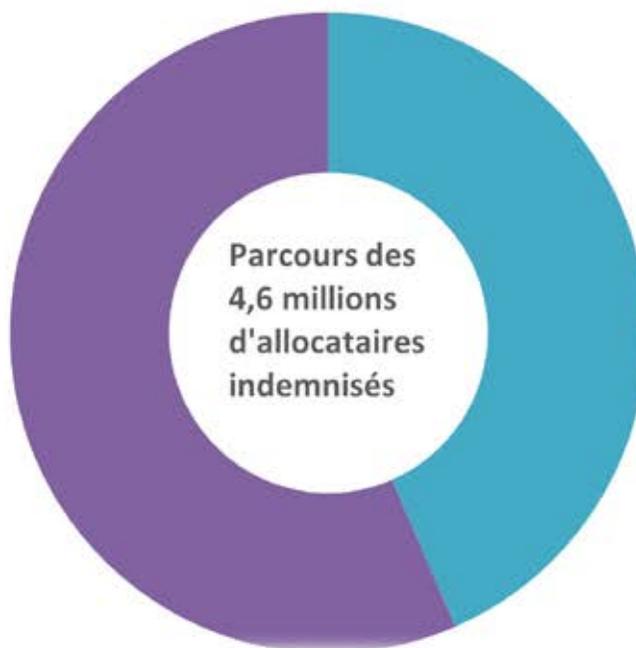
## RESULTATS : deux grands groupes d'allocataires

- La population observée sur 10 ans se décompose en **deux grands groupes d'allocataires** :

**2,6 millions d'allocataires (57 %)** ont travaillé majoritairement sur des **contrats courts**



**6 sous-groupes types**



**2,0 millions d'allocataires (43 %)** ont travaillé majoritairement sur des **contrats stables** (CDI ou CDD de plus de 10 mois)



**4 sous-groupes types**

## Succession de contrats courts : 6 sous-groupes

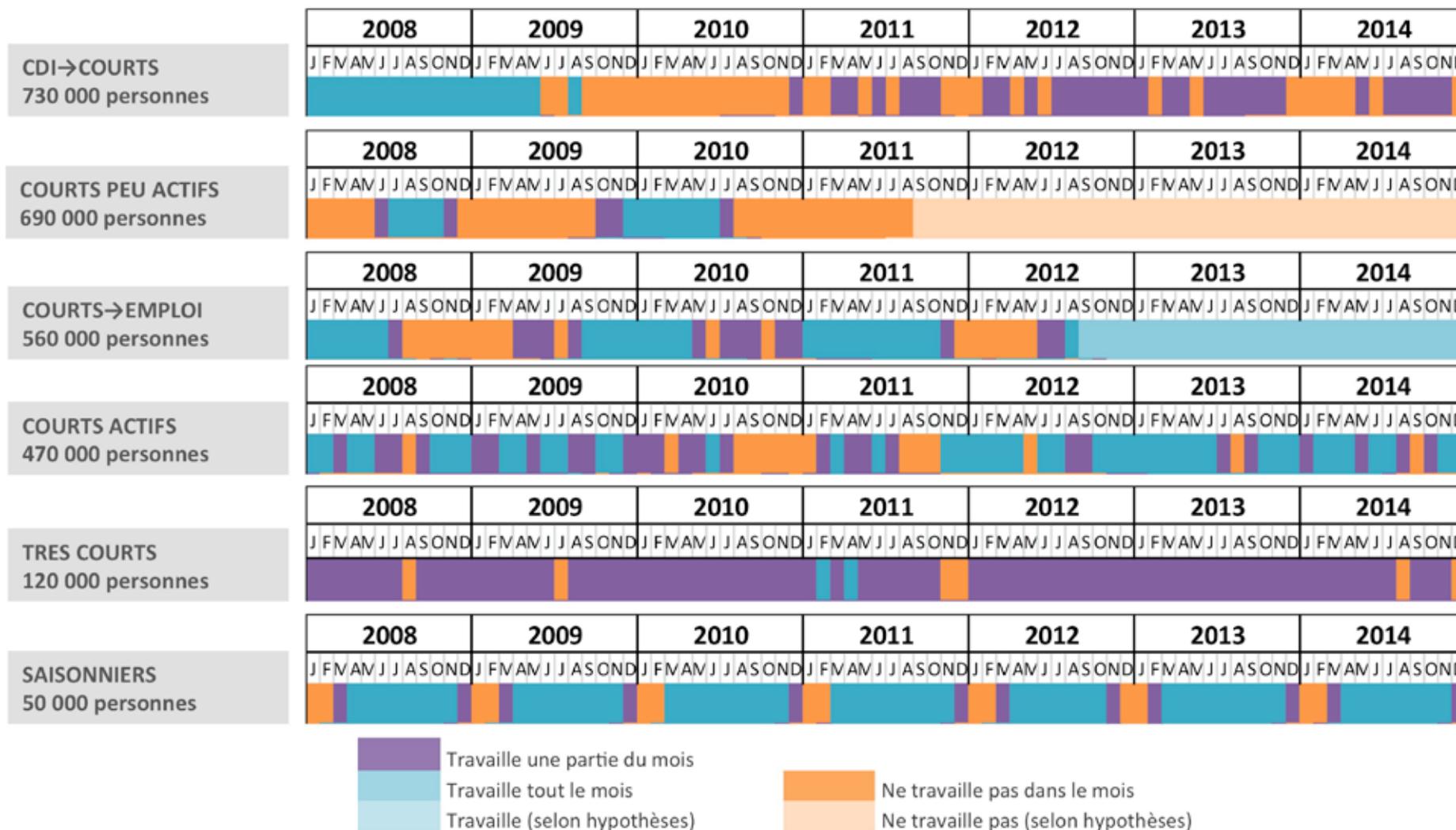
560 000 allocataires ont eu un parcours qui se caractérise par une succession de contrats courts puis la reprise d'un emploi durable. On dénomme leur parcours « COURTS -> EMPLOI ».

Evolution du parcours		Parcours type	Effectifs (milliers)	%
CDI	Succession de contrats courts	CDI → COURTS	730	16 %
Un ou plusieurs contrats courts entrecoupés de longues périodes sans emploi		COURTS PEU ACTIFS	690	15 %
Contrat(s) court(s)	Emploi durable	COURTS → EMPLOI	560	12 %
Successions de contrats courts		COURTS ACTIFS	470	10 %
Successions de contrats très courts		TRES COURTS	120	3 %
Une période d'emploi par an, à la même saison		SAISONNIERS	50	1 %
Ayant travaillé majoritairement sur des contrats courts			2,6 millions	57 %



## Succession de contrats courts - exemples

Ex. de parcours « contrats courts » (représentés de 2008 à 2014, analysés de 2005 à 2014)



## Succession de contrats courts – profils des allocataires

Parmi les allocataires dont le parcours est caractérisé par une succession de contrats « TRES COURTS », 64 % ont connu au moins 8 années au cours desquelles ils ont perçu une allocation chômage (au moins une fois chaque année, années consécutives ou non).

	Ensemble des mandatés	Majoritairement des contrats courts						
		CDI → COURTS	COURTS → EMPLOI	COURTS PEU ACTIFS	COURTS ACTIFS	TRES COURTS	SAISONNIERS	
Effectifs (milliers)	4 580	730	560	690	470	120	50	
Part des femmes	50 %	45 %	49 %	49 %	43 %	34 %	58 %	
Part des allocataires de moins de 30 ans	38 %	38 %	56 %	56 %	45 %	22 %	21 %	
Part des allocataires de 50 ans et plus	17 %	11 %	6 %	9 %	10 %	16 %	29 %	
Nombre d'années (consécutives ou non) au cours desquelles l'allocataire a perçu au moins une fois une allocation	1 à 7	83 %	82 %	84 %	83 %	68 %	36 %	52 %
	8 ou plus	17 %	18 %	16 %	17 %	32 %	64 %	48 %



## Succession de contrats courts – description des contrats réalisés en période d'affiliation

Les allocataires concernés ont tous une ou plusieurs périodes d'affiliation à l'Assurance chômage\*.

Les contrats qui composent les parcours de type « COURTS→EMPLOI » sont dans près de la moitié des cas des CDD (49 %).

		Ensemble des mandatés	Majoritairement des contrats courts					SAISONNIERS
			CDI → COURTS	COURTS→EMPLOI	COURTS PEU ACTIFS	COURTS ACTIFS	TRES COURTS	
Effectifs (milliers)		4 580	730	560	690	470	120	50
Contrats principalement en :	CDD	35 %	12 %	<b>49 %</b>	<b>74 %</b>	<b>47 %</b>	4 %	97 %
	Mission d'intérim	12 %	5 %	18 %	22 %	<b>44 %</b>	32 %	0 %
	CDD interm. du spectacle	2 %	0 %	1 %	1 %	5 %	<b>55 %</b>	0 %
	CDD d'usage	1 %	0 %	1 %	2 %	2 %	9 %	0 %
Plus de 10 contrats avec le même employeur (hors mission d'intérim)		7 %	7 %	7 %	7 %	17 %	67 %	8 %
Nombre de jours de contrat / Nombre de jours des périodes de référence affiliation		68 %	64 %	57 %	43 %	55 %	37 %	51 %
Durée moyenne des contrats (tronquée à 28 mois)		11 mois	5 mois	4 mois	3 mois	2 mois	5 jours	5 mois

\*s'ils ouvrent plusieurs fois des droits, ils ont plusieurs périodes d'affiliation.

## Allocataires majoritairement en contrat stable : 4 sous-groupes

680 000 allocataires soit 15 % des mandatés, ont perdu un contrat long et reprennent un emploi durable.

Evolution du parcours		Parcours type	Effectifs (milliers)	%
Contrat long	Emploi durable	LONG → EMPLOI	680	15 %
CDI temps complet	Non emploi ou reprise tardive d'un emploi durable (1)	CDI → NON EMPLOI	620	14 %
CDI à temps partiel		TP → NON EMPLOI	340	7 %
CDD long		CDD → NON EMPLOI	340	7 %
Ayant travaillé majoritairement sur des contrats stables			2 millions	43 %

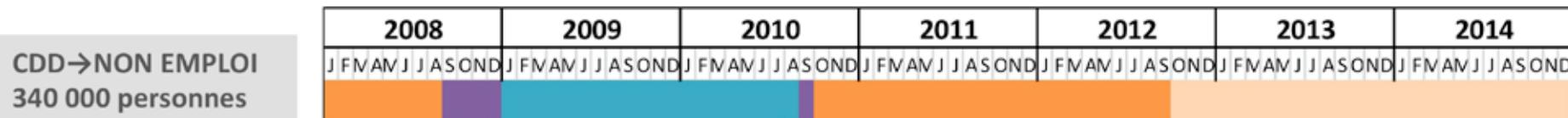
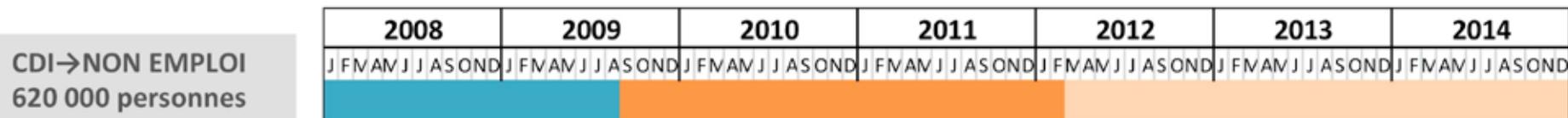
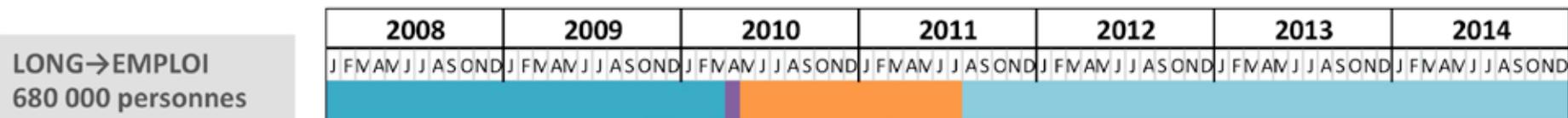
TP : temps partiel.

- (1) Une période dite de « non emploi » correspond à la situation d'un allocataire
- qui ne reprend jamais d'emploi sur la période,
  - qui reprend un emploi après l'épuisement du droit sans recourir à l'Assurance chômage avant 2015 (cette période d'emploi n'est pas renseignée dans le FNA),
  - ou qui cesse de s'inscrire en raison d'un départ à la retraite, d'une maladie ou d'un décès.



## Allocataires majoritairement en contrat stable - exemples

### Exemple de parcours « contrats stables » (représentés de 2008 à 2014, analysés de 2005 à 2014)



## Allocataires majoritairement en contrat stable – profils des allocataires

	Ensemble des mandatés	Majoritairement des contrats stables			
		CDI → NON EMPLOI	CDD → NON EMPLOI	TP → NON EMPLOI	LONG → EMPLOI
Effectifs (milliers)	4 580	620	340	340	680
Part des femmes	50 %	43 %	59 %	72 %	52 %
Part des allocataires de moins de 30 ans	38 %	16 %	44 %	16 %	31 %
Part des allocataires de 50 ans et plus	17 %	37 %	17 %	35 %	16 %
Famille du métier recherché		20 % support à l'entreprise	28 % services à la personne	39 % services à la personne	20 % support à l'entreprise
Nombre de jours de contrat / Nombre de jours des périodes de référence affiliation	68 %	89 %	73 %	88 %	89 %

**Parmi les allocataires dont le parcours contient majoritairement des contrats stables et passant d'un temps partiel à une période sans emploi renseigné (TP -> NON EMPLOI), la part des femmes s'élève à 72 %.**

TP : temps partiel.

# MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE CHÔMAGE

---

Caractéristiques du marché du travail français

Comparaisons internationales

Les trajectoires d'emploi des allocataires

**La réembauche**

## Méthodologie

On appelle « réembauche » les situations où un salarié retrace son parcours pour un ancien employeur ou de manière équivalente, les situations où un employeur fait appel à un ancien salarié. Ainsi, dès lors qu'un salarié a connu une première embauche avec un employeur, chaque future embauche de ce même salarié par ce même employeur est considérée comme une réembauche.



Parmi ces cas, il est possible de repérer la réembauche chez le dernier employeur. Cela correspond à des situations où le salarié retourne travailler chez le dernier employeur qu'il a quitté. Une réembauche est comptabilisée comme étant réalisée chez le dernier employeur dès lors qu'elle succède à une fin de contrat de travail avec ce même employeur, sans embauche par un autre employeur entre temps.



Les données qui suivent portent sur la réembauche dans les embauches hors intérim.



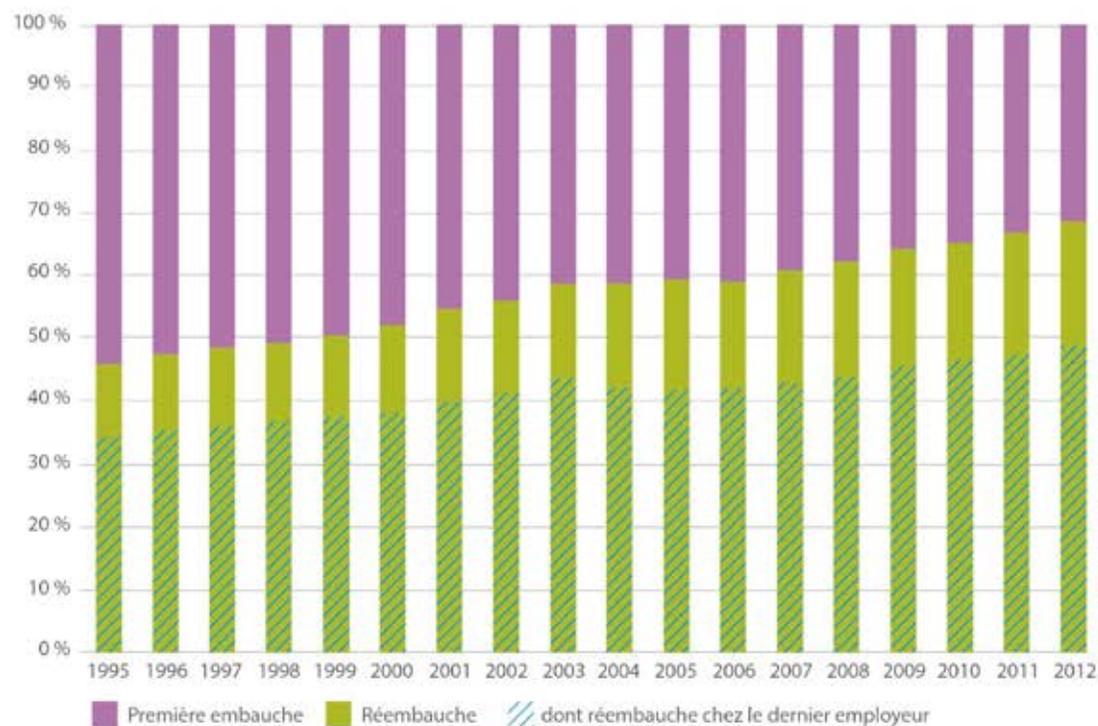
## Plus de deux embauches sur trois se font chez un ancien employeur.

Depuis les années 1990, la réembauche est devenue le mode de recrutement le plus courant dans de nombreux secteurs, en passant de 46 % des embauches hors intérim en 1995 à **69 % en 2012** (respectivement 30 % et 59 % hors intérim et hors contrats d'intermittence du spectacle).

### Une embauche sur deux se fait chez le dernier employeur

En 2012, **71 % de la réembauche se fait chez le dernier employeur** (80 % hors contrats d'intermittence du spectacle). Dans l'ensemble des embauches, près de la moitié se font donc chez le dernier employeur.

Part de la réembauche dans l'embauche (%)



*Champ* : France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

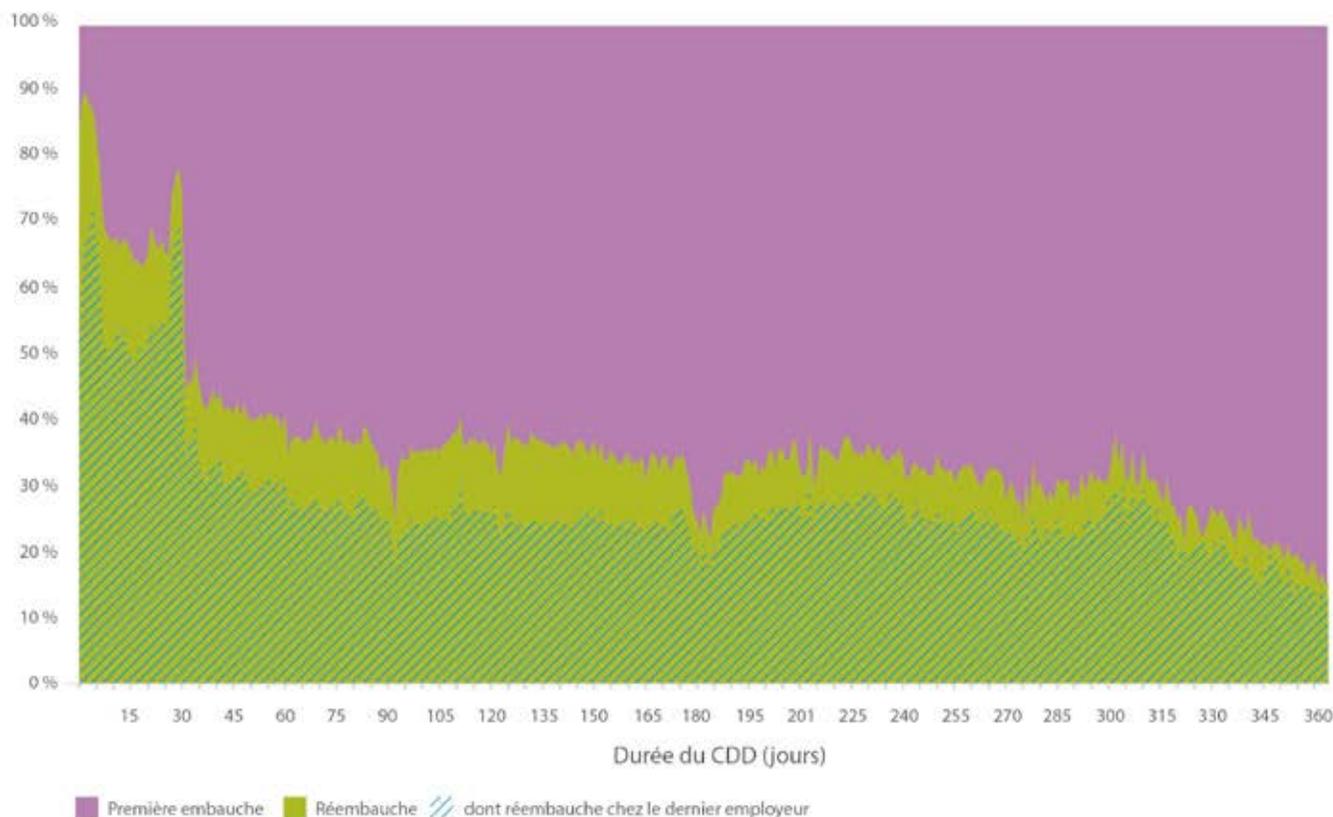
*Source* : Fichier National des Allocataires (Unédic/ Pôle emploi), échantillon au 10<sup>ème</sup>.



## Plus de 4 embauches sur 5 en CDD d'un mois ou moins se font chez un ancien employeur.

En moyenne, **la part de la réembauche est de 84 % pour les embauches en CDD d'un mois ou moins** (82 % hors contrats d'intermittence du spectacle).

**La part de la réembauche est de 38 % en moyenne pour les embauches en CDD de plus d'un mois** (37 % hors contrats d'intermittence du spectacle).



Part de la réembauche dans l'embauche en CDD selon la durée du contrat, en moyenne sur la période 1995-2012

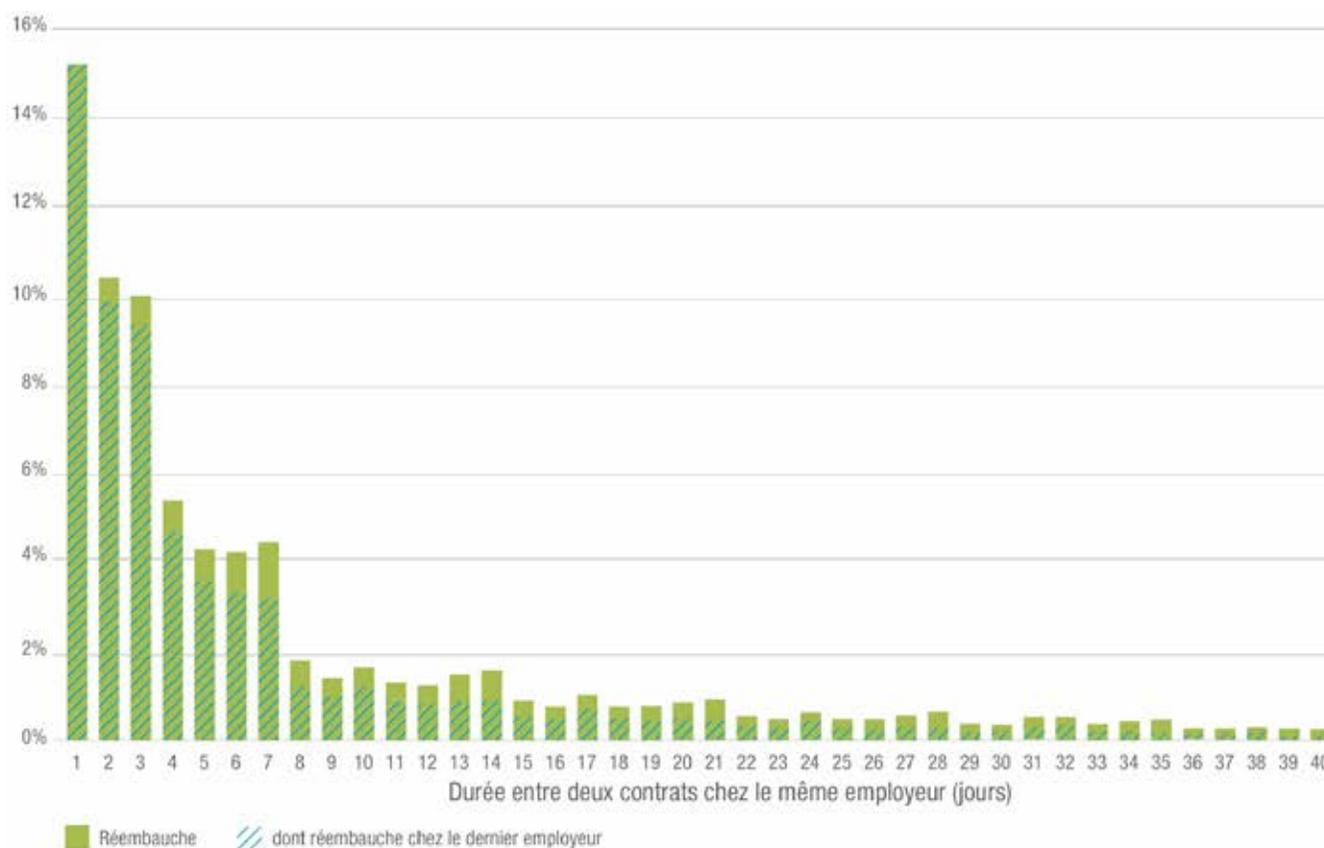
**Champ :**  
France entière – Ensemble des embauches en CDD.

**Source :**  
Fichier National des Allocataires (Unédic/ Pôle emploi),  
échantillon au 10<sup>ème</sup>.



## Un salarié sur deux attend au plus une semaine avant d'être réembauché.

En 2012, la durée médiane entre deux contrats chez un même employeur est de 7 jours (6 jours hors contrats d'intermittence du spectacle). Plus généralement, la majeure partie de la réembauche (80 %) est réalisée dans un délai de 40 jours.



Répartition de la réembauche selon la durée entre deux contrats chez le même employeur en 2012 (%)

**Champ :**  
France entière – Ensemble des embauches hors intérim.

**Source :**  
Fichier National des Allocataires (Unédic/Pôle emploi), échantillon au 10<sup>ème</sup>.

## La réembauche se diffuse à des secteurs non concernés par le CDD d'usage (CDDU).

### Part de la réembauche dans l'embauche par secteur d'activité

Les secteurs ayant connu la plus forte augmentation de la réembauche ne sont pas ceux concernés par les CDDU.

*Par convention, les secteurs concernés par les CDDU sont repérés à l'aide du code APE de l'employeur.*

*Les salariés des particuliers employeurs et les associations intermédiaires sont repérés à partir de la raison sociale de l'employeur, renseignée dans le FNA.*

*La répartition de la réembauche selon les secteurs est donnée uniquement à titre indicatif, car la représentativité des contrats dans le FNA varie selon les secteurs.*

*Parmi les secteurs non concernés par les CDDU, seuls sont détaillés ceux contribuant à au moins 2 % de l'augmentation de la réembauche.*

**Champ :**

France entière – Ensemble des embauches en CDD.

**Source :**

Fichier National des Allocataires (Unédic/ Pôle emploi), échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Secteurs	Code APE	Part de chaque secteur dans la réembauche		Part de la réembauche dans les embauches		Contribution du secteur à l'augmentation de la réembauche
		2000	2012	2000	2012	Évolution 2000 / 2012
<b>Secteurs concernés par les CDDU</b>						
Activités créatives, spectacles	90	21,2 %	23,8 %	89 %	92 %	24,5 %
Restauration	56	5,6 %	7,9 %	54 %	68 %	9,3 %
Production cinématographique	59	16,0 %	10,7 %	84 %	82 %	5,7 %
Hôtellerie	55	3,7 %	3,9 %	58 %	72 %	3,9 %
Agences de publicité	7311Z	0,8 %	2,2 %	51 %	83 %	3,3 %
Enseignement	85	1,7 %	1,7 %	50 %	57 %	1,7 %
Activités d'enquête et de sondage	7320Z	1,9 %	1,8 %	86 %	93 %	1,6 %
Activités sportives, récréatives et de loisirs	93	1,1 %	1,3 %	57 %	69 %	1,4 %
Aide à domicile	8810A	0,2 %	0,8 %	37 %	58 %	1,3 %
Autres activités de soutien aux entreprises	8299Z	0,2 %	0,7 %	47 %	71 %	1,0 %
Programmation et diffusion	60	5,0 %	2,9 %	94 %	94 %	1,0 %
Associations intermédiaires	—	0,2 %	0,5 %	77 %	90 %	0,7 %
Manutention portuaire	5224A	0,4 %	0,5 %	97 %	99 %	0,6 %
Déménagement	4942Z	0,2 %	0,4 %	66 %	89 %	0,5 %
Organisations de foires et salons	8230Z	0,4 %	0,5 %	76 %	81 %	0,5 %
Jeux d'argent et de hasard	9200Z	0,3 %	0,4 %	73 %	89 %	0,5 %
<b>Sous-total des secteurs concernés par les CDDU</b>		<b>58,9 %</b>	<b>60,0 %</b>	<b>76 %</b>	<b>82 %</b>	<b>57,5 %</b>
<b>Secteurs non concernés par les CDDU</b>						
Hébergement médico-social	87	1,8 %	6,2 %	56 %	81 %	9,6 %
Activités liées à l'emploi (hors intérim)	78	3,1 %	4,6 %	71 %	82 %	5,7 %
Commerce de détail	47	2,4 %	3,8 %	24 %	45 %	4,7 %
Administration publique	84	2,0 %	3,3 %	43 %	66 %	4,2 %
Activités pour la santé humaine	86	1,8 %	2,6 %	50 %	73 %	3,2 %
Salariés des particuliers employeurs	—	1,2 %	2,1 %	20 %	33 %	2,8 %
Culture et production animale	01	1,1 %	1,8 %	39 %	51 %	2,3 %
Action sociale sans hébergement	88	1,2 %	1,9 %	45 %	63 %	2,2 %
Services relatifs aux bâtiments	81	0,6 %	1,5 %	23 %	47 %	2,1 %
Autres secteurs	autre APE	15,7 %	10,8 %	30 %	42 %	5,7 %
<b>Sous-total des secteurs non concernés par les CDDU</b>		<b>30,9 %</b>	<b>38,6 %</b>	<b>34 %</b>	<b>54 %</b>	<b>42,5 %</b>
Non renseignés		10,2 %	1,4 %	43 %	73 %	—
<b>Total</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>52 %</b>	<b>69 %</b>	<b>100 %</b>



## La réembauche en termes de volume de travail

### La moitié des réembauches se concentre sur 3 % des personnes embauchées

38 % des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche en 2012 ont connu au moins une réembauche sur l'année.

La réembauche se diffuse donc parmi les salariés car en 2000 cette proportion était de 23 %.

Néanmoins, la réembauche reste un phénomène très concentré : en 2012, **3 % des personnes embauchées réalisent 50 % de la réembauche**, que ce soit avec ou hors contrats d'intermittence du spectacle.

### La réembauche représenterait au plus 5 % du volume de travail

La réembauche représente un faible volume de travail.

En 2012, les salariés tous secteurs confondus ont effectué près de 24 milliards d'heures de travail [Comptes nationaux trimestriels, Insee] alors que la réembauche n'engendrait qu'entre 734 millions et 1,2 milliard d'heures de travail. La réembauche représenterait donc entre 3 % et 5 % du volume de travail.

## Un intérimaire a déjà travaillé avec l'agence qui l'embauche dans 91 % des cas.

La réembauche est une pratique très répandue dans le secteur du travail temporaire puisque **91 % des missions d'intérim se font par l'intermédiaire d'une ETT avec laquelle l'intérimaire a déjà travaillé**. En outre, les intérimaires travaillent généralement avec une seule ETT : en 2012, 86 % des missions d'intérim se font chez le dernier employeur.

**Comme pour les CDD, le recours à la réembauche est plus fréquent pour des missions d'intérim courtes.**

Or les missions d'intérim sont de plus en plus courtes, la durée moyenne des missions étant passée de 2 semaines en 2001 à 1,7 semaine en 2012. La progression de la réembauche en intérim semble donc également aller de pair avec le raccourcissement de la durée des contrats. Il n'est cependant pas exclu que la progression de la réembauche en intérim soit liée à la structuration progressive du marché du travail temporaire autour de trois acteurs majeurs limitant le nombre d'employeurs potentiels dans le secteur.

**La mesure de la réembauche diffère pour le travail intérimaire.** Lors de la signature d'un contrat d'intérim, autrement dit lors de l'embauche d'un intérimaire, l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) met ce travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice. L'intérimaire étant salarié de l'ETT, on mesure la réembauche avec l'ETT et non avec l'entreprise utilisatrice.

*Source : « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », Unédic, Hélène Benghalem, Eclairages n°14, Janvier 2016.*



# PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014

---

La démarche d'évaluation

Synthèse des résultats

Bilan de la mise en oeuvre

Les droits rechargeables  
et le cumul allocation-salaire

Le différé spécifique

La modulation des contributions



## EVALUER LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE, UNE DÉMARCHE OUVERTE ET PLURIDISCIPLINAIRE

Toujours mieux comprendre pourquoi et comment évolue le marché du travail est central pour la réflexion des partenaires sociaux, appelés à négocier les règles de l'Assurance chômage. L'exigence d'efficacité du paritarisme les conduit à évaluer les effets des décisions qu'ils prennent pour nourrir leurs réflexions futures. Ce principe est porté par l'article 10 de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 qui prévoit une évaluation des effets de ses règles et la confie à l'Unédic.

La démarche d'évaluation va de pair avec une volonté d'ouverture et de partage des résultats avec tous les acteurs des politiques de l'emploi dans une perspective de long terme. Un comité scientifique garant de la qualité des méthodes et de la neutralité des résultats a été constitué. Pluridisciplinaire, il est composé de cinq personnalités reconnues pour la qualité de leurs travaux et leur expertise du monde du travail et de l'évaluation. Elles interviennent à titre personnel<sup>1</sup>.

### > Trois axes majeurs d'évaluation

Les évolutions apportées par la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 doivent se traduire par une sécurisation des parcours professionnels (via une diminution des fins de droits et une augmentation de la couverture des demandeurs d'emploi par l'Assurance chômage), par un accroissement du retour à l'emploi et par une amélioration du solde de l'Assurance chômage<sup>2</sup>.

Le projet d'évaluation arrêté en 2015 par le Bureau de l'Unédic se concentre sur les axes suivants :

- les droits rechargeables, y compris l'accès au droit d'option, et le cumul allocation salaire ;
- le différé spécifique ;
- la modulation des contributions à l'Assurance chômage.

### > Un programme d'évaluation pluriannuel

Les méthodes et outils mobilisés pour l'évaluation de la convention 2014 sont divers et complémentaires. Approches quantitatives et qualitatives, analyses descriptives et études d'impact permettront d'apprécier les effets des mesures sur la situation des bénéficiaires de l'Assurance chômage à long terme.

Les travaux engagés en 2015 combinent des indicateurs de suivi de la montée en charge et de la mise en œuvre des principales règles issues de la convention 2014 et des analyses descriptives préalables à la négociation de 2016. **Les premiers résultats sont présentés dans cette partie.**

Le dispositif d'évaluation comporte également des études nécessitant du recul, notamment pour analyser l'évolution des comportements. Des études s'appuyant sur des méthodes économétriques sont programmées, avec des résultats prévus à l'horizon 2017.

Les modifications qui pourront être apportées à la réglementation à la suite de la négociation qui s'ouvre début 2016 pourront conduire à ajuster les axes d'évaluation.

<sup>1</sup> « Convention d'assurance chômage 2014 - projet d'évaluation », Unédic, novembre 2015

<sup>2</sup> « Impact de la nouvelle convention d'assurance chômage », Unédic, mai 2014

## SYNTHÈSE DES PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014

La conformité de la mise en œuvre opérationnelle est un prérequis pour que les règles négociées par les partenaires sociaux produisent les effets escomptés. Les règles de la convention 2014 ont été mises en place comme attendu, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014 pour le changement des conditions de cumul allocation-salaire et les droits rechargeables, les autres dispositions étant entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Les observations de l'Unédic, notamment à l'occasion de l'audit diligenté sur la mise en œuvre des droits rechargeables, ont permis de constater que le **déploiement des droits rechargeables et des nouvelles règles s'est fait conformément à la réglementation**. L'organisation de la formation des agents de Pôle emploi a également été anticipée et a permis une appropriation des règles par l'opérateur.

### ➤ Une couverture plus longue des allocataires qui se traduit par une baisse des fins de droits

Le premier effet observable de la convention 2014 est une baisse dès la fin de l'année 2014 du nombre d'allocataires atteignant la fin de droit. Au premier semestre 2015, **les fins de droits ont diminué de 10 % à 15 %** par rapport à l'année précédente du fait des premiers rechargements. Dans le même temps, **le taux de couverture** de l'Assurance chômage<sup>3</sup>, c'est-à-dire la part des personnes ayant un droit ouvert à l'Assurance chômage parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, **s'est stabilisé autour de 55 %** dès la fin 2014, alors que depuis plusieurs années il était en baisse.

Les changements de condition de cumul allocation-salaire pour un allocataire qui reprend une activité en cours d'indemnisation ont conduit à **l'augmentation du nombre d'allocataires indemnisés** dès fin 2014, et la baisse du nombre d'allocataires non indemnisés parmi ceux qui travaillent. En revanche, il ne semble pas que le volume d'activité des allocataires ait été modifié.

La convention 2014 a modifié le calcul du différé spécifique pour indemnités supra-légales (ISL) de rupture, sa durée pouvant désormais atteindre 180 jours. La durée moyenne de différé observée sur les nouveaux entrants a de ce fait augmenté. Le fait marquant est **la baisse des ouvertures de droit d'allocataires concernés par des ISL**, baisse qui semble principalement liée à une amélioration de la conjoncture. Le nombre de licenciés économiques concernés par des ISL baisse toutefois moins que le nombre d'allocataires ayant reçu des ISL ; leur montant moyen d'ISL augmente fortement fin 2014. Cette évolution conduit à l'hypothèse d'un possible phénomène de transfert entre ruptures conventionnelles et licenciements économiques pour certains allocataires ayant des ISL élevées. Cette hypothèse devra faire l'objet d'analyses complémentaires.

Les changements de règles n'ont pas tous été perçus par les allocataires qui ne connaissent pas dans les détails les modalités de calcul de leur allocation. Si l'évolution des règles de cumul s'avère peu remarquée, **le principe des droits rechargeables est globalement bien compris**. Les allocataires appréhendent en fait les règles à partir de leur expérience et de leur parcours d'indemnisation. Les éventuels changements de comportement en réponse aux dispositions qui se veulent incitatives nécessitent donc du temps et ne s'observent encore pas à ce jour.

<sup>3</sup> Le taux de couverture par l'Assurance chômage a été défini conjointement par l'Unédic, l'État et Pôle emploi comme la part des personnes indemnisables (c'est-à-dire inscrites à Pôle emploi et ayant un droit ouvert à l'Assurance chômage) parmi les inscrits à Pôle emploi en catégories A, B ou C ou en dispense de recherche d'emploi (DRE).

## BILAN DE LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION DU 14 MAI 2014

### ➤ Audit de la mise en oeuvre de la convention 2014

Le premier rapport semestriel de l'année 2015 relatif à l'application et la mise en œuvre de la réglementation, présenté en juillet 2015, récapitule les principales mesures issues de la convention du 14 mai 2014.

Il est notamment revenu sur les droits rechargeables à l'Assurance chômage et a plus particulièrement rendu compte des travaux menés dans le cadre de l'audit diligenté par l'Unédic sur la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Ces travaux d'audit ont permis d'observer les modalités de déploiement de la nouvelle convention par Pôle emploi et, sur ce point, ont permis de constater :

- un effort d'anticipation en termes de formation des conseillers de Pôle emploi à la nouvelle réglementation ;
- une implémentation des nouvelles règles dans le système d'information (SI) dans un délai rapide.

La mission d'audit a également constaté que la mise en œuvre de la nouvelle convention avait eu un impact notable sur la hausse des stocks de dossiers en agence.

### ➤ Dispositif des droits rechargeables

La mission d'audit a par ailleurs été l'occasion d'observer et de décrire avec précision le processus opérationnel mis en place par Pôle emploi pour mettre en œuvre le rechargement à épuisement des droits, dont la convention prévoit qu'il est effectué de manière automatique par Pôle emploi.

Cette modalité d'attribution des droits, se caractérisant par son automaticité, constitue l'une des innovations notables de la convention d'assurance chômage, étant rappelé qu'en principe l'examen de la situation de l'intéressé suppose le dépôt d'une demande d'allocations.

L'absence de démarche à l'initiative de l'allocataire a été perçue comme un changement notable sur le terrain : le SI propose au conseiller, pour vérification et validation, une décision de rejet ou au contraire une décision de rechargement des droits.

Dans le cadre de ces travaux relatifs au rechargement, ont également été observées les modalités de fonctionnement du SI concernant les attestations d'employeurs, qui constituent des éléments essentiels pour apprécier si les conditions d'indemnisation sont remplies et déterminer le droit à indemnisation.

A cet égard, il a été constaté que Pôle emploi a mis en place un système de saisie en flux des attestations d'employeurs isolées (AEI, établies sur un support papier à la différence des attestations d'employeurs dématérialisées - AED) qui permet d'en fluidifier le traitement. Il a également été noté que le SI est paramétré pour détecter toute absence d'attestation d'employeur justifiant des périodes d'activités déclarées et générer dans ce cas une demande de pièces complémentaires.

**En conclusion**, les travaux de la mission d'audit ont permis de constater un déploiement efficace du dispositif par Pôle emploi. L'information délivrée au demandeur d'emploi avant le rechargement des droits puis lors de la notification de la décision prise (date et modalités d'envoi des courriers correspondants) peut toutefois être améliorée.

## ➤ Nouveau dispositif de cumul allocation-rémunération

Les modalités de cumul de l'allocation avec les rémunérations issues d'une activité professionnelle ont été simplifiées et assouplies dans le cadre de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014. Le nouveau dispositif de cumul est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

L'ensemble des seuils et plafond prévus par la réglementation antérieurement applicable (seuil horaire, seuil en rémunération, limitation du cumul à 15 mois) a été supprimé et la formule de calcul applicable dans le cadre du dispositif a été simplifiée.

Dans le prolongement de la disparition de l'ensemble des seuils, des cas d'allocataires travaillant de façon durable à temps plein ou quasi temps plein, et bénéficiant néanmoins des nouvelles règles de cumul, ont été signalés.

Cette situation peut interroger quant à la nécessité d'apporter des précisions relatives au champ d'application des bénéficiaires du dispositif de cumul. Elle induit également une problématique d'adéquation des règles de gestion de la liste des demandeurs d'emploi par rapport aux règles d'indemnisation.

# PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014

---

La démarche d'évaluation

Synthèse des résultats

Bilan de la mise en oeuvre

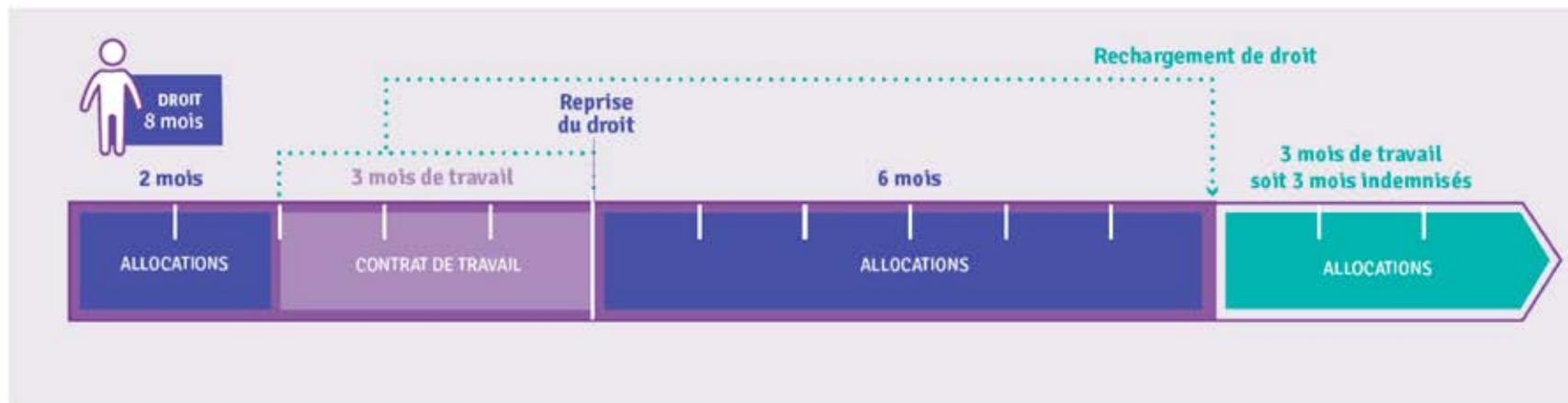
**Les droits rechargeables  
et le cumul allocation-salaire**

Le différé spécifique

La modulation des contributions



## Rappel du principe des droits rechargeables



Droit épuisé précédant le rechargement



Contrats de travail ayant permis de recharger



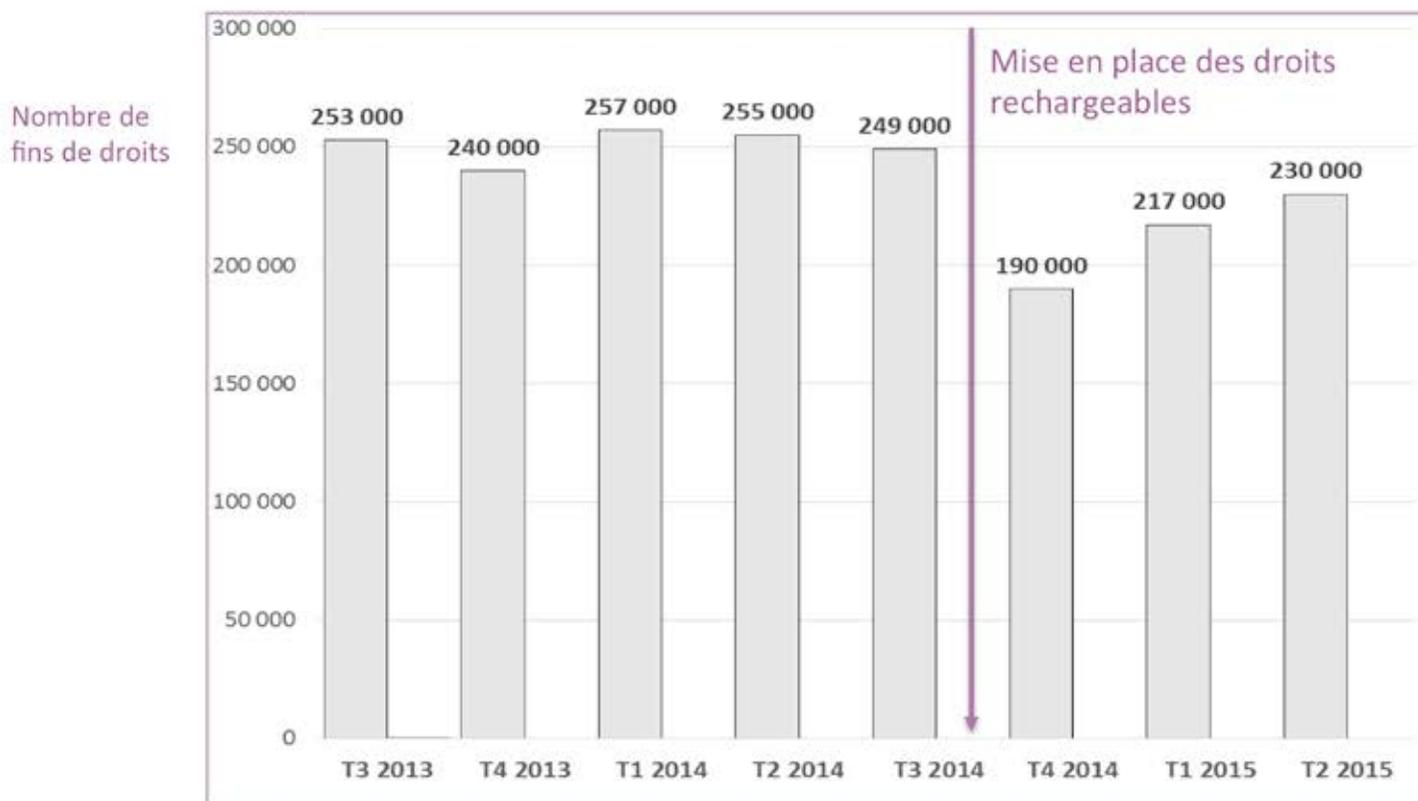
Rechargement

## Droits rechargeables : principaux enseignements

- Entre le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et le 31 mai 2015, **307 000 allocataires** ont vu leur période couverte par l'Assurance chômage allongée.
- En lien avec le rechargement des droits, **la baisse attendue des fins de droit a été observée au 4<sup>ème</sup> trimestre 2014** : - 21% par rapport au 4<sup>ème</sup> trimestre 2013.
- **La durée moyenne d'un rechargement est de 7 mois :**
  - 2 mois pour les rechargements de condition minimale (150 à 610 heures),
  - 10 mois pour les rechargements de 4 mois ou plus,
  - dans 82 % des cas, les allocataires rechargent avec une durée inférieure à un an.
- Les rechargements de condition minimale (150 à 610 heures) sont fréquemment ouverts **suite à une fin de mission d'intérim** (42 %).
- Concernant les contrats compris dans la période d'affiliation, **un allocataire recharge ses droits avec en moyenne 11 contrats de 21 jours.**

## Une baisse importante des fins de droits\* au 4<sup>ème</sup> trimestre 2014 qui s'atténue ensuite.

En juin 2015, 16 % des allocataires arrivant en fin de droit avaient auparavant bénéficié d'un rechargement.



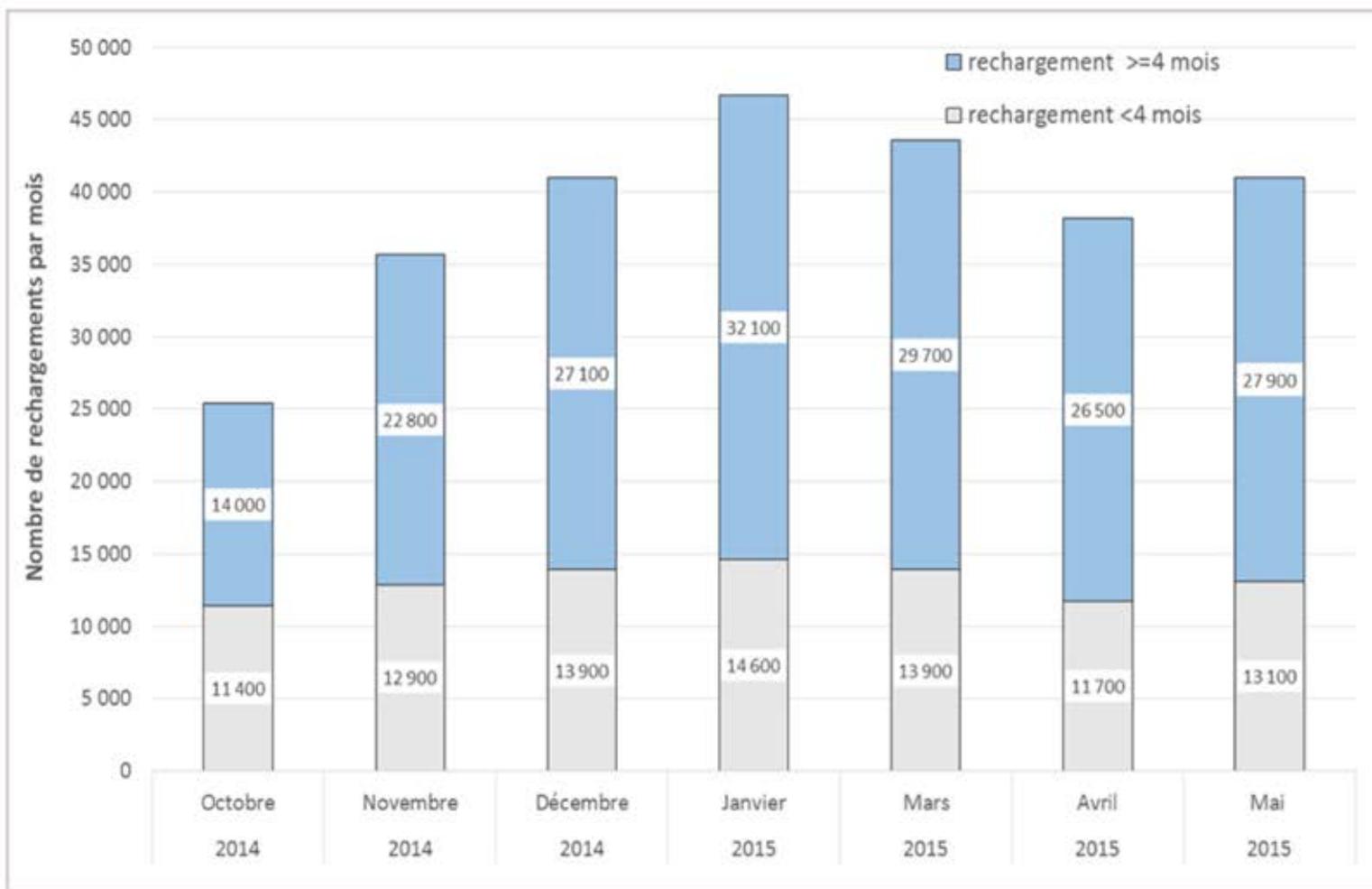
Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : France entière – hors Annexes 8 et 10.

- \* On établit une distinction entre « épuisement de droit » et « fin de droit ». L'épuisement de droit correspond à la situation de l'allocataire qui consomme l'intégralité de son droit que cela soit suivi ou non par un rechargement. La fin de droit est l'épuisement d'un droit non suivi par un rechargement.



Entre octobre 2014 et mai 2015, 311 000 droits ont été rechargés pour 307 000 allocataires.



Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup> - Bénéficiaires d'un rechargement entre octobre 2014 et mai 2015.

Champ : France entière, hors Annexes 8 et 10.



## Le dernier contrat de travail précédant le rechargement / analyse sectorielle

Environ **40 % des rechargements font suite à un contrat réalisé dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien**, c'est-à-dire des sociétés de travail temporaire, ce qui en fait le secteur le plus courant.

Les deux autres secteurs qui regroupent le plus de rechargements sont les suivants :

- Hébergement et restauration (13 %).
- Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles (10 %)

**Environ 1/3 des allocataires ont changé de secteur entre le dernier contrat précédant l'ouverture du droit épuisé et celui du rechargement.** Le changement de secteur entre ces deux contrats intervient plus fréquemment lorsque le droit était initialement ouvert au régime général (43 % versus 22 % en annexe 4).

Avant de recharger, l'allocataire effectue en moyenne 11 contrats.

### Contrats effectués durant la période d'affiliation ayant permis le rechargement

	Régime général (N= 214 000)	Annexe 4 (N= 95 000)	Autres annexes (N=2 000)	Total (N = 311 000)
Nombre de contrats effectués	7	20	6	11
Durée moyenne des contrats (en jours)	35	10	37	21

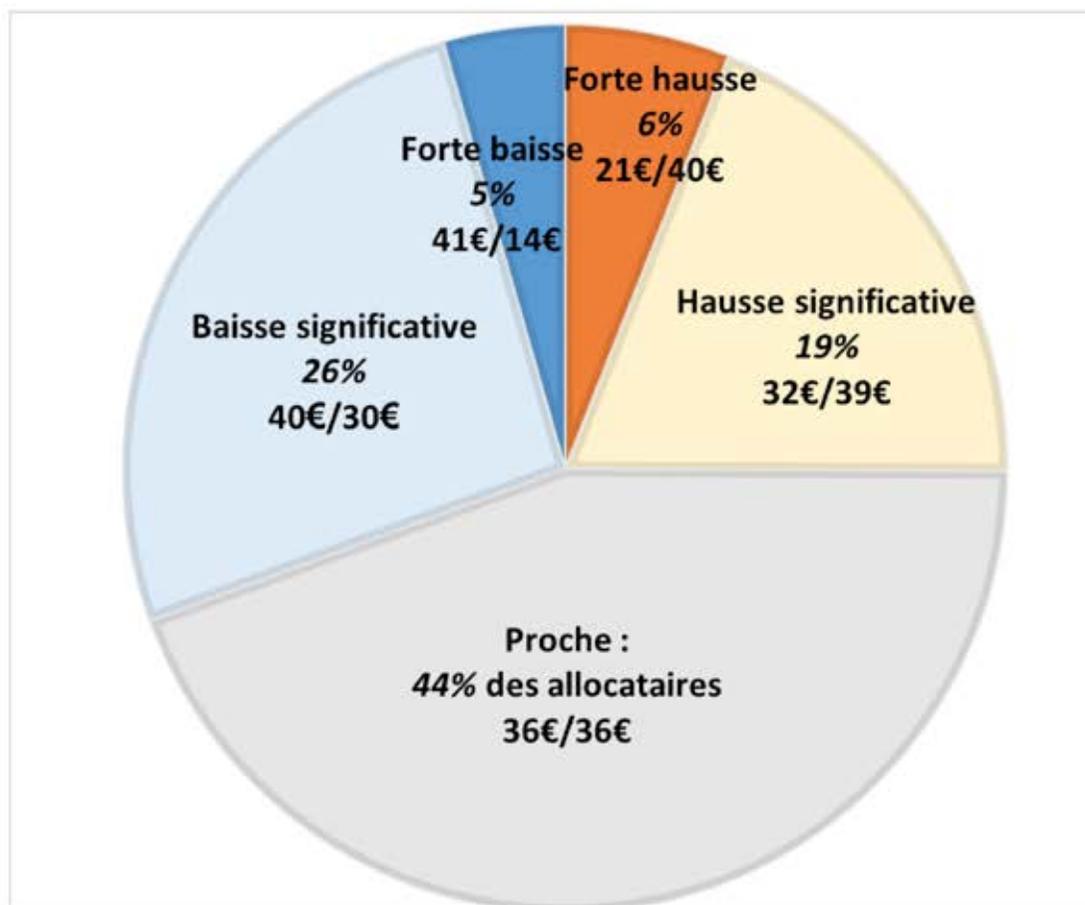
Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup> - Bénéficiaires d'un rechargement entre octobre 2014 et mai 2015.

Champ : France entière – hors Annexes 8 et 10.

En moyenne, les droits sont rechargés **avec des heures effectuées pour moitié (53 %) dans le cadre d'un CDD**. 37 % des heures d'affiliation l'ont été dans le cadre d'une mission d'intérim tandis que la part dans le cadre d'un CDI est faible, de l'ordre de 10 %.

44 % des bénéficiaires rechargent avec une allocation journalière proche de celle du droit épuisé.

### Evolution de l'allocation journalière au moment du rechargement



Classification des hausses et baisses significatives de l'allocation journalière du rechargement par rapport à celle du droit épuisé :

**Evolution forte :**  
hausse ou baisse d'au moins 50 %

**Evolution modérée :**  
de 10 % à 50 %

**Evolution faible :**  
moins de 10 %

Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup> - Bénéficiaires d'un rechargement entre octobre 2014 et mai 2015.

Champ : France entière, hors Annexes 8 et 10.

## Une exception à la reprise systématique des droits, la possibilité d'exercer un droit d'option

- Entre **octobre 2014 et juillet 2015, 18 000 alternants** ont exercé le droit d'option de la convention 2014.
- Entre **avril et juillet 2015, 7 000 allocataires** ont exercé le droit d'option dans le cadre de l'avenant à la convention (allocation journalière inférieure à 20 euros ou reliquat inférieur de 30 % au moins à la nouvelle allocation journalière).
- En moyenne, l'allocation journalière du nouveau droit est **environ 2 fois supérieure à l'allocation journalière du droit non repris**.

	AJ au moment du renoncement	AJ du nouveau droit	Reliquat du droit au moment du renoncement (en mois)	Durée maximale du nouveau droit (en mois)	Nombre de droits d'option exercés
Convention 2014	18 €	35 €	14	14	18 000
Avenant à la convention 2014	22 €	43 €	12	16	7 000

Source : FNA échantillon au 10<sup>ème</sup> - Exercice du droit d'option entre octobre 2014 et juillet 2015.

Champ : France entière – hors Annexes 8 et 10.



## Conditions de cumul salaire/allocation chômage

**Avant le 1<sup>er</sup> octobre 2014**, pour être cumulée avec l'allocation, l'activité devait :

- 1) Procurer des revenus inférieurs à 70 % des rémunérations antérieures
- 2) Ne pas excéder 110 heures par mois
- 3) Limite du cumul : 15 mois.

Allocation calculée en repartant du salaire antérieur.

*Exceptions :*

- *Annexe 4 (régime des intérimaires/intermittents hors spectacle) non soumise à 1) 2) et 3)*
- *Créateurs d'entreprises et assistants maternels non soumis à 2)*
- *Plus de 50 ans et contrats d'accompagnement dans l'emploi non soumis à 3)*
- *Lors d'une activité reprise, coefficient de minoration de 0,8 dans le calcul des jours non indemnissables pour les plus de 50 ans.*

**Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014** : Suppression des seuils horaires, de salaire et de limite de cumul

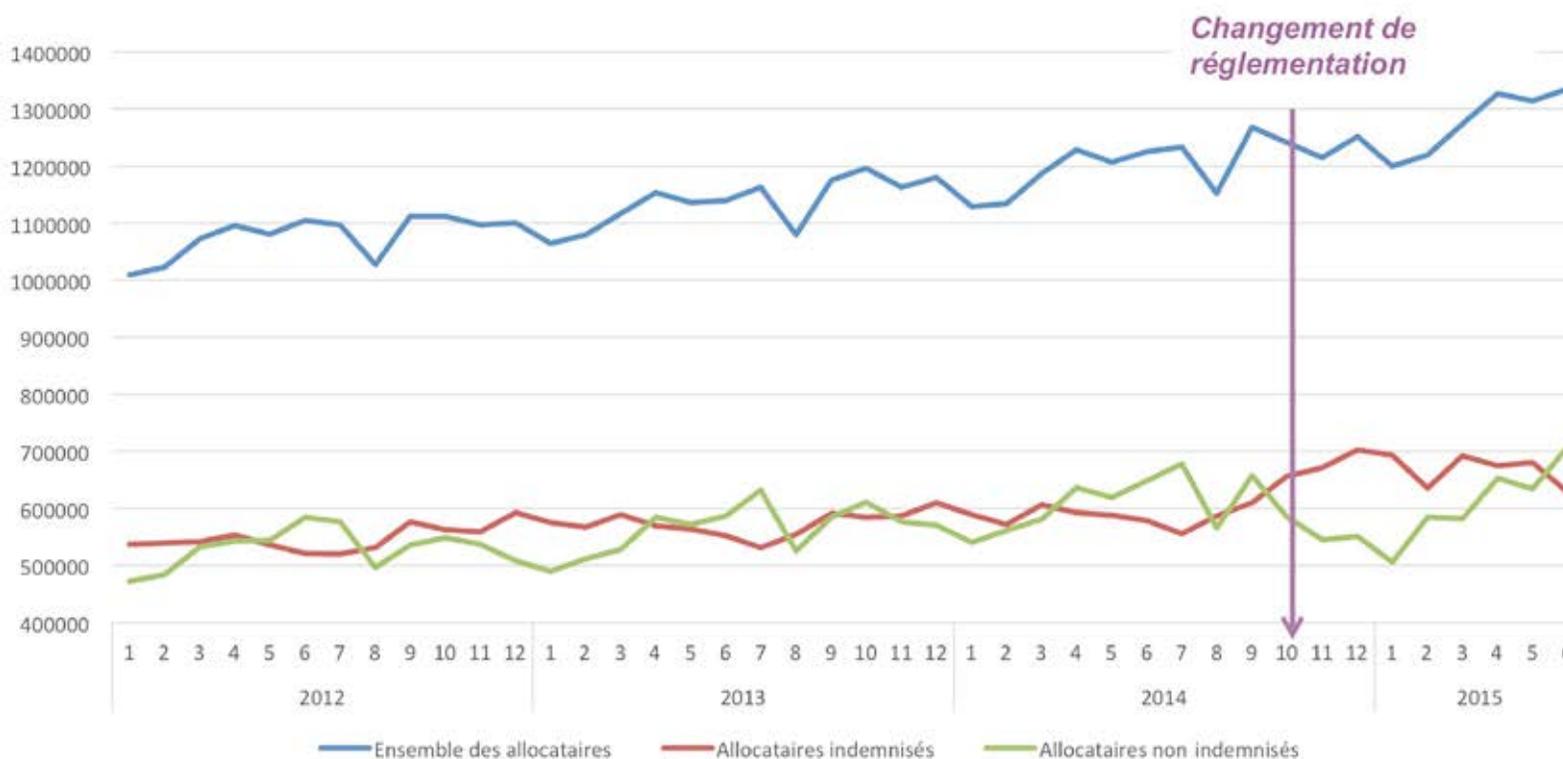
Allocation versée = Allocation mensuelle – 70 % du salaire activité reprise.

 Harmonisation de la réglementation entre le régime général et l'Annexe 4.



## Une redistribution entre allocataires indemnisés et allocataires non indemnisés consécutive aux changements de réglementation d'octobre 2014.

Effectif des allocataires qui travaillent

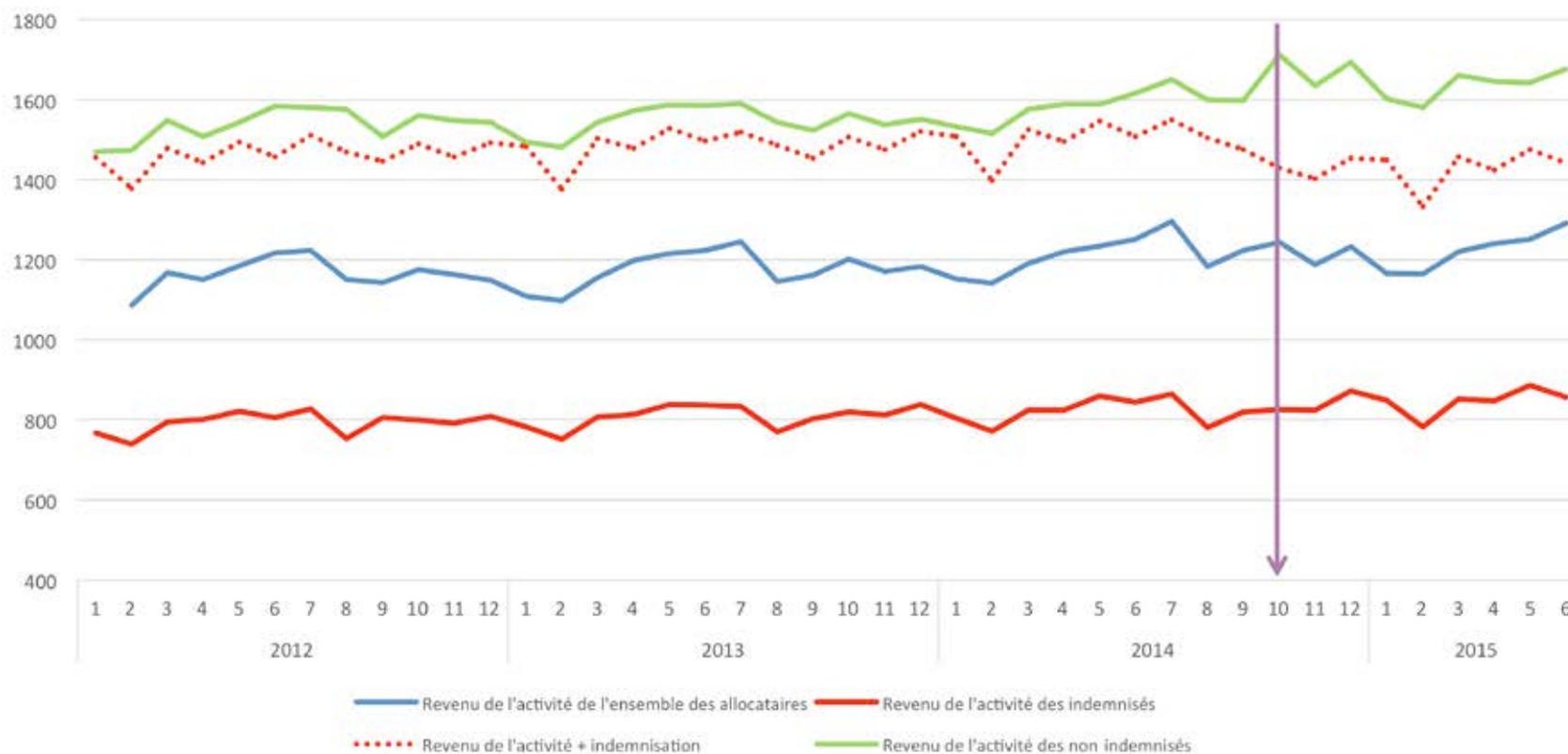


Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnisables qui travaillent (hors Annexes 8 et 10).

## Le revenu moyen des allocataires qui travaillent est stable.

### Revenu mensuel de l'activité des allocataires qui travaillent



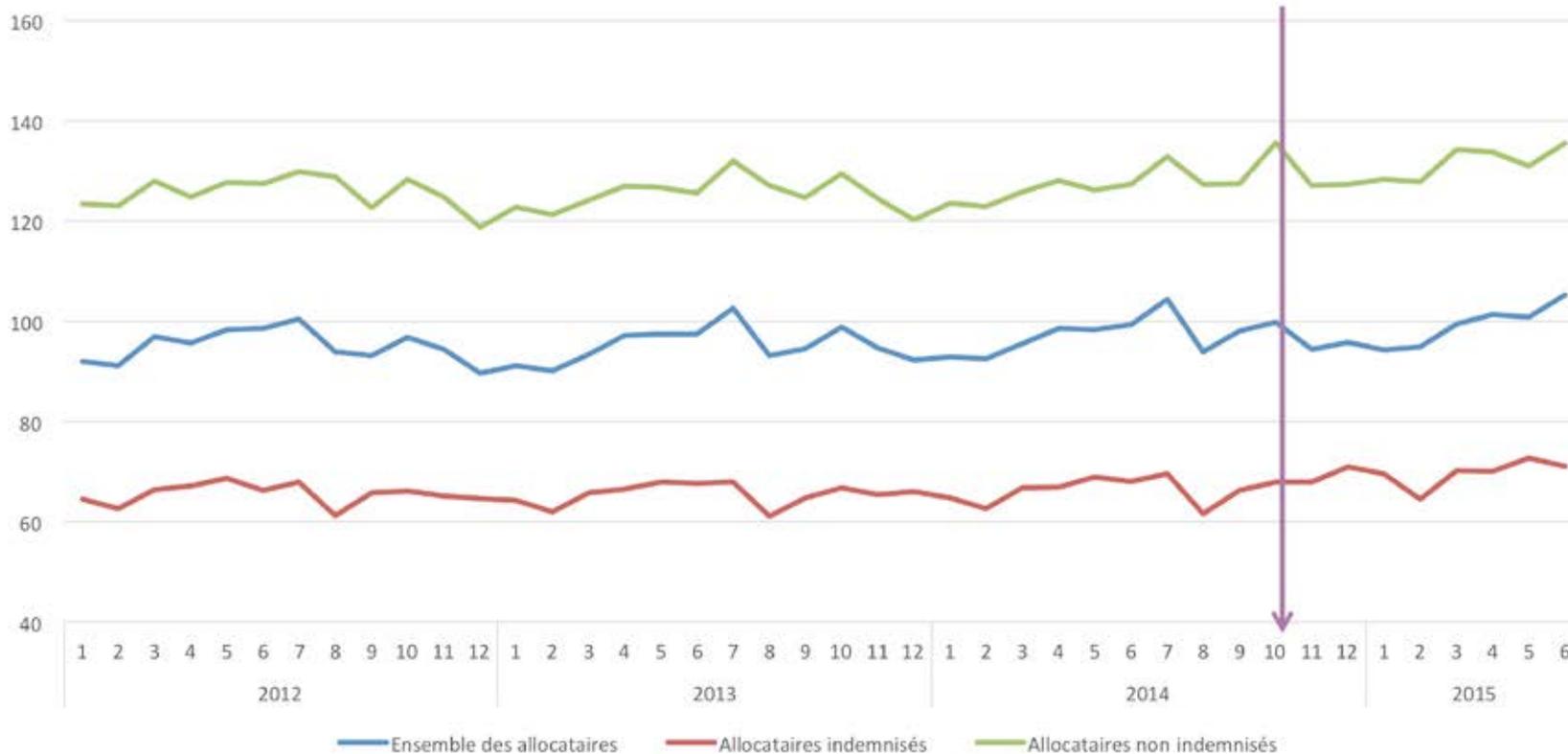
Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnisables qui travaillent (hors Annexes 8 et 10).



Globalement, le nombre moyen d'heures travaillées en cours d'indemnisation varie peu.

### Heures mensuelles travaillées en cours d'indemnisation



Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires indemnisables qui travaillent (hors Annexes 8 et 10).



## Connaissance et perception des règles 2014 par les demandeurs d'emploi : un cadre réglementaire complexe, une connaissance empirique des règles d'indemnisation.

### Un cadre général relativement bien connu

- Toute période travaillée permet de bénéficier d'un capital
- « 1 jour travaillé, 1 jour indemnisé » sur une base de 610 heures
- 2 ans d'indemnisation maximum (et plus pour les seniors)
- Des allocations en pourcentage du salaire antérieur (70 % du net)

### Un cadre réglementaire imposé et abstrait

- La « fatalité » du système de règles.
- Une anticipation et une vérification des droits *quasi-impossibles* du fait de la complexité des situations et des règles correspondantes.
- Une bonne connaissance des montant et durée d'indemnisation personnels *via* l'espace personnel sur le site de Pôle emploi.
- Une attente d'expertise forte vis-à-vis de Pôle emploi sur l'indemnisation.

### Une reconstruction des règles à partir de l'expérience

- Seuil expérimenté et donc pressenti des 110 heures.
- Des interprétations qui peuvent être erronées.
- Des recoupements nécessaires pour compléter l'information.

Source : Enquête qualitative auprès de 50 allocataires, juin 2015, Crédoc.

# PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014

---

La démarche d'évaluation

Synthèse des résultats

Bilan de la mise en oeuvre

Les droits rechargeables  
et le cumul allocation-salaire

**Le différé spécifique**

La modulation des contributions

## Rappel du changement de 2014

	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2014	Avant juillet 2014
<b>FORMULE DU DIFFÉRÉ</b>	<b>Indemnités supralégales</b> ----- <b>90</b>	<b>Indemnités supralégales</b> ----- <b> Salaire journalier de référence</b>
<b>PLAFOND DU DIFFÉRÉ</b>	75 jours pour les licenciements économiques 180 jours dans les autres cas	75 jours pour tous

## Depuis la convention de 2014, on observe :

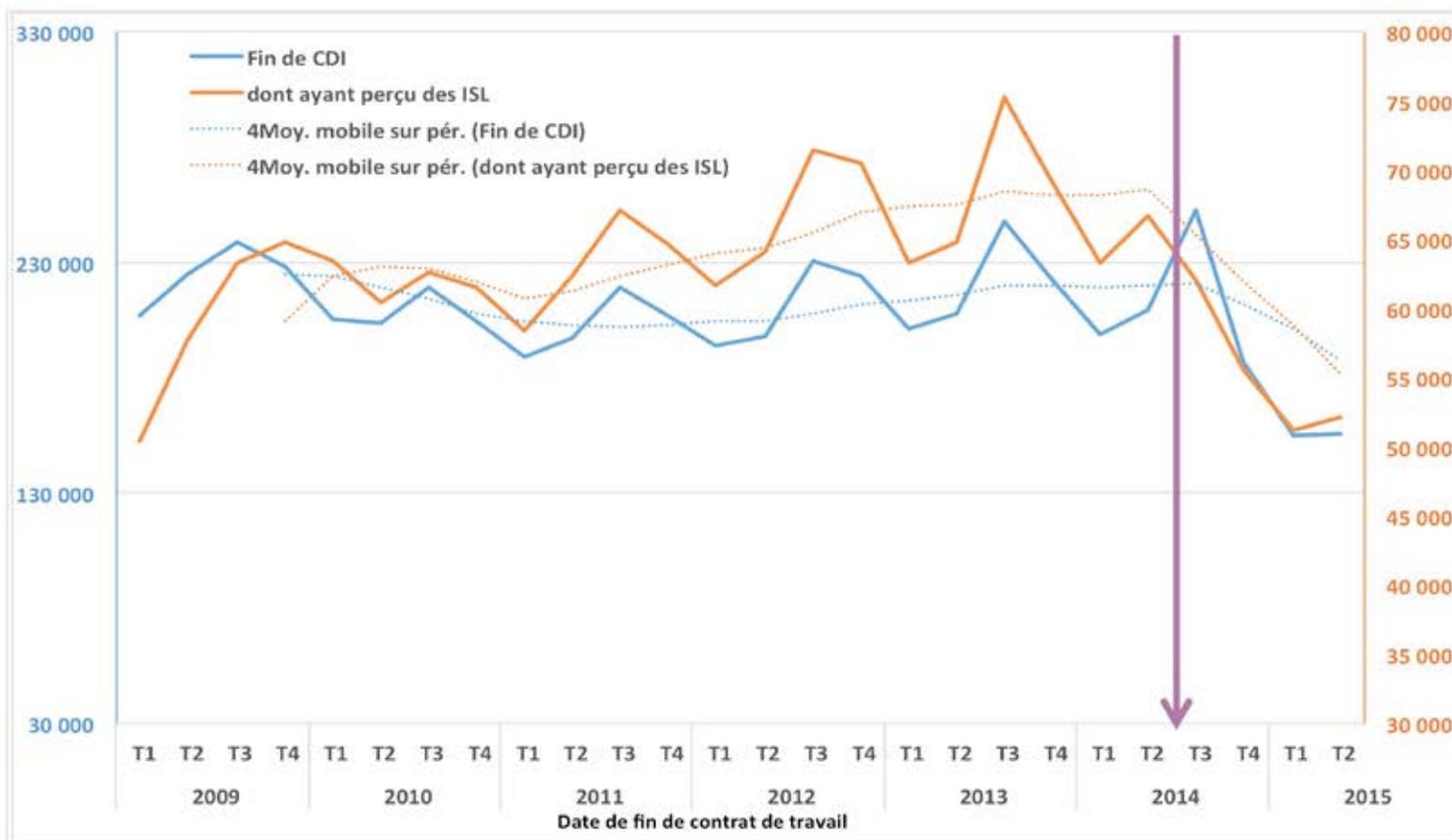
- une baisse des allocataires concernés par des ISL liée à une amélioration de la conjoncture ;
- pas de modification sur le montant moyen d'ISL versé ;
- un possible phénomène de transfert des ruptures conventionnelles vers les licenciements économiques pour les ISL les plus élevées.

En termes financiers, l'amélioration de la conjoncture jouerait dans le sens d'une moindre économie réalisée.



## Une baisse des allocataires ayant perçu des indemnités supra-légales (ISL) qui serait principalement liée à une baisse conjoncturelle des ruptures de CDI.

Effectif d'allocataires ayant ouvert un droit à l'Assurance chômage après une fin de CDI, selon la date de fin de contrat de travail



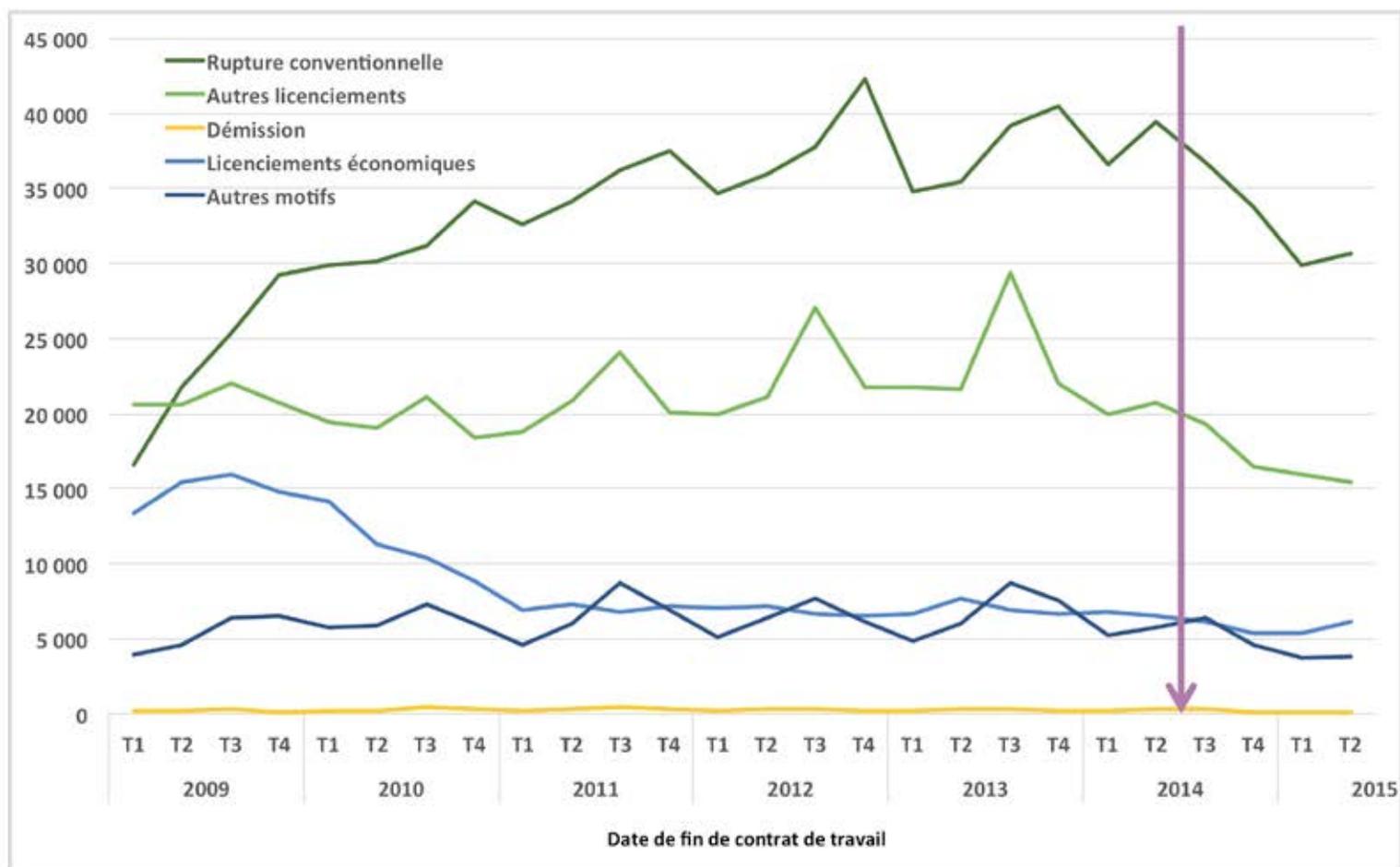
Champ : Ouvertures de droit, hors Annexes 8 et 10, hors Mayotte.

Source : FNA, Echantillon au 10<sup>ème</sup>.

NB : Les fins de CDI regroupent les licenciements économiques, les autres licenciements, les ruptures conventionnelles et les démissions.

## Une baisse des allocataires ayant perçu des indemnités supra-légales (ISL) à la suite d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement autre qu'économique.

Effectifs d'allocataires percevant des ISL par motif de fin de contrat de travail, selon la date de fin de contrat de travail



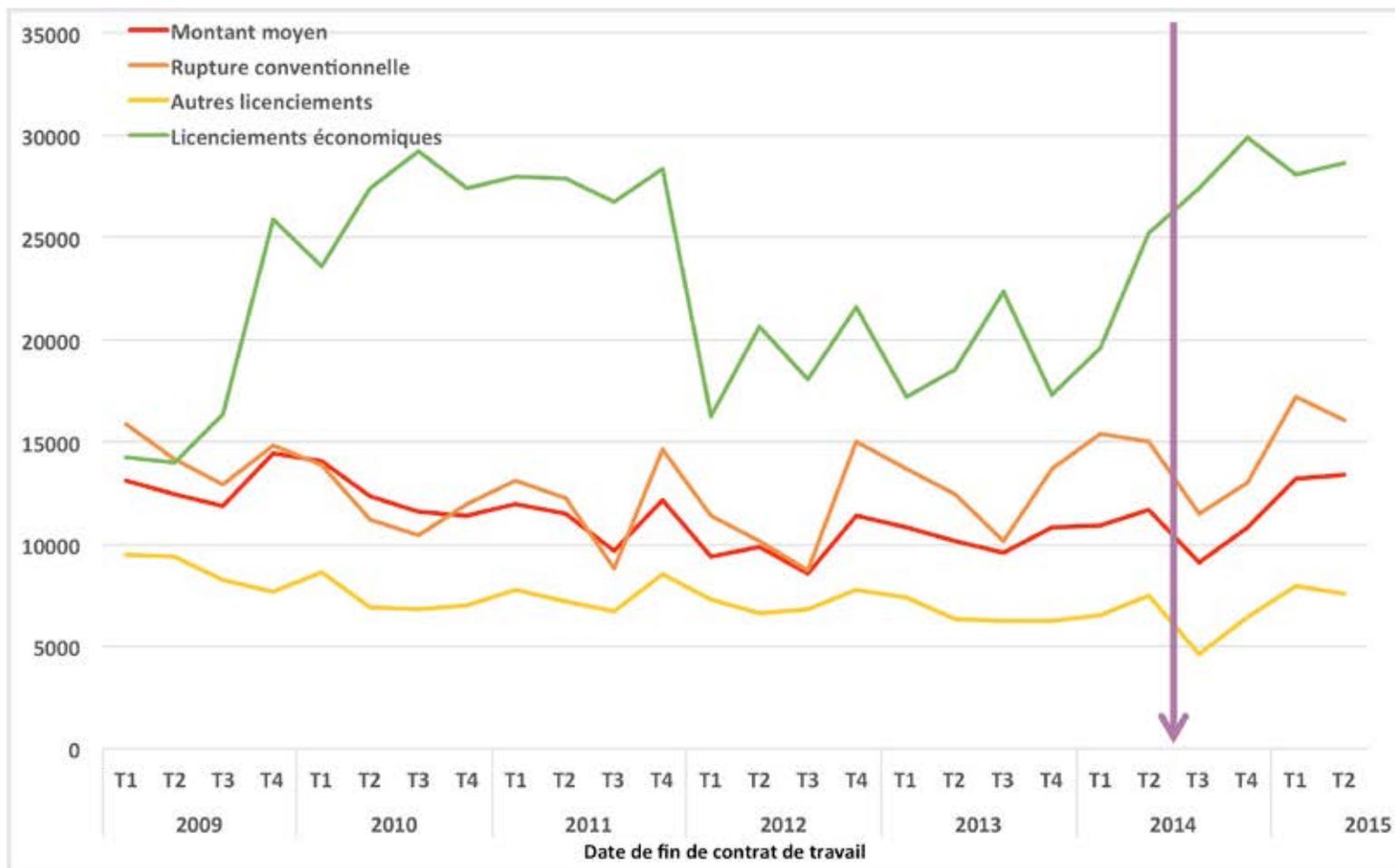
Champ : Ouvertures de droit, hors Annexes 8 et 10, hors Mayotte.

Source : FNA, Echantillon au 10<sup>ème</sup>.



## Un montant moyen d'ISL stable pouvant toutefois masquer de possibles phénomènes de transfert entre motifs de rupture.

Montant moyen ISL perçu, par motif de fin de contrat de travail, en euros



Champ : Ouvertures de droit selon la fin de contrat de travail, hors Annexes 8 et 10, hors Mayotte.  
Source : FNA, Échantillon au 10<sup>ème</sup>.

# PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE LA CONVENTION 2014

---

La démarche d'évaluation

Synthèse des résultats

Bilan de la mise en oeuvre

Les droits rechargeables  
et le cumul allocation-salaire

Le différé spécifique

**La modulation des contributions**

En 2014, la modulation des contributions a généré 70 millions d'euros de majorations et 74 millions d'euros d'exonérations.

MONTANTS EN MILLIONS D'EUROS	MAJORATIONS				EXONÉRATION MOINS DE 26 ANS
	0,5% (CDDU ≤ 3 mois)	1,5% (CDD 1-3 mois)	3,0% (CDD ≤ 1 mois)	Total	
ACOSS	6,49	21,78	27,24	55,51	67,48
CCMSA	0,05	0,68	0,80	1,53	5,97
Pôle emploi	11,72	0,35	0,04	12,11	0,01
<i>Sous- total</i>	<i>18,26</i>	<i>22,81</i>	<i>28,08</i>	<i>69,15</i>	<i>73,46</i>
Autres	nd.	nd.	nd.	1,26	0,77
<b>Total</b>	nd.	nd.	nd.	<b>70,41</b>	<b>74,23</b>

Sources : AcoSS, CCMSA, Pôle Emploi, CCVRP, CPS. Calculs : Unédic.

Note : les montants détaillés par type de majoration sont estimés à partir des données comptables et des données détaillées fournies par l'Acoss, la CCMSA et Pôle emploi.

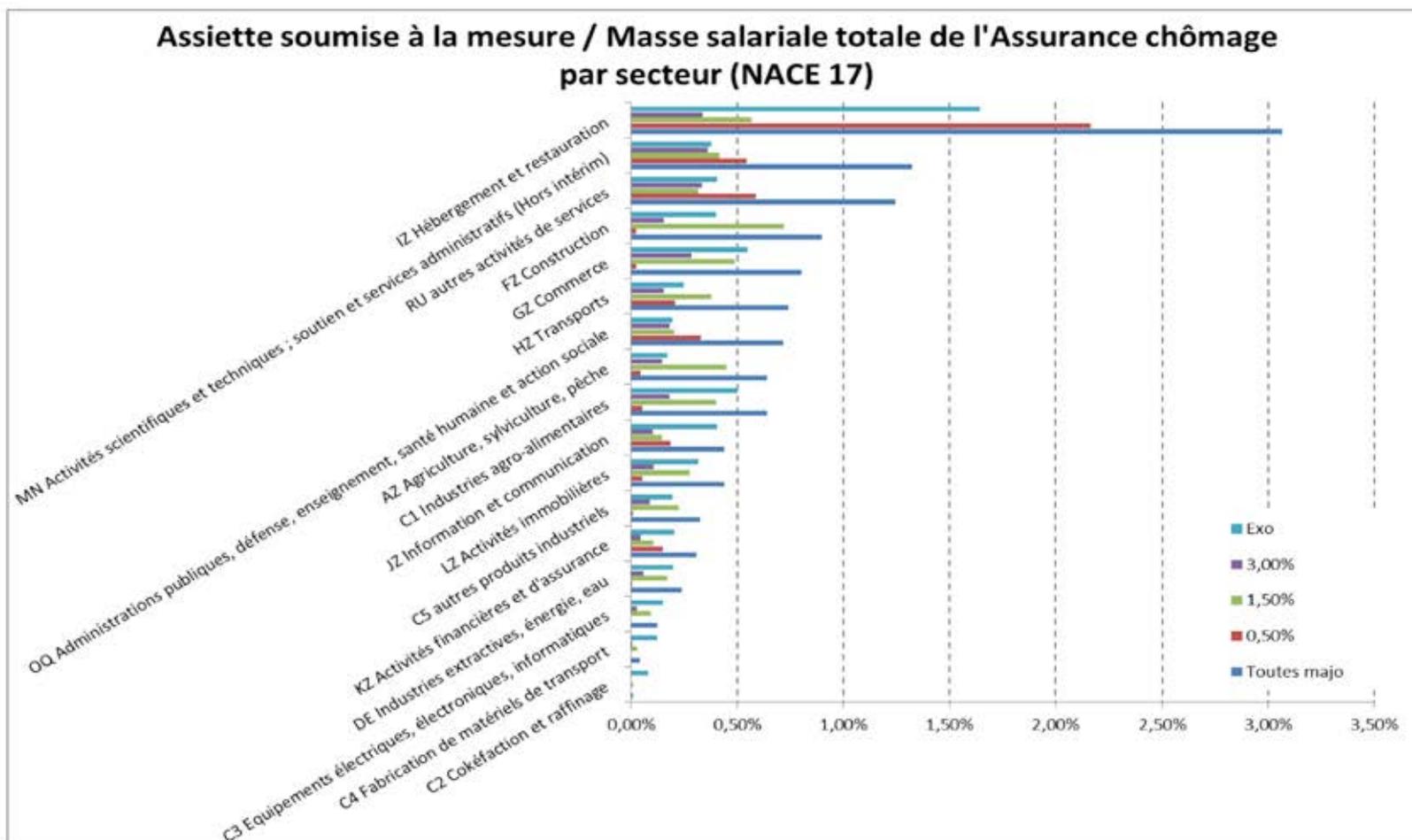
Le taux de majoration le plus fort est appliqué à l'assiette la plus faible.

	MAJORATIONS			EXONÉRATIONS MOINS DE 26 ANS
	0,5% (CDDU ≤ 3 mois)	1,5% (CDD 1-3 mois)	3,0% (CDD ≤ 1 mois)	
Montants de sur-contributions	18 M€	23 M€	28 M€	73 M€
Assiette soumise à modulation	3 653 M€	1 521 M€	936 M€	1 837 M€

Sources : Acoiss, CCMSA, Pôle emploi, Calculs : Unédic.

Note : Les montants détaillés par type de majoration sont estimés à partir des données comptables et des données détaillées fournies par l'Acoiss, la CCMSA et Pôle emploi.

## La part de l'assiette de contribution soumise à modulation varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Analyse par secteur



Sources : Acoiss. Calculs : Unédic

Champ : contrats relevant du recouvrement par l'Acoiss (hors TTS, CEA et TESE).



# ÉCLAIRAGES EUROPÉENS

---

L'indemnisation du chômage

Le financement de l'indemnisation

Les incitations à la reprise d'emploi

L'accompagnement des demandeurs d'emploi

Tableau comparatif



# L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

## > Les conceptions

Les systèmes d'indemnisation du chômage s'inspirent des conceptions classiques caractérisant les régimes de sécurité sociale :

- une conception **universaliste** (Beveridge) qui accorde un revenu minimal à un individu pour maintenir son intégration dans la société. Dans ce cas, le financement est principalement d'origine fiscale et l'administration relève des autorités publiques ;
- une conception **professionnaliste** (Bismarck) qui crée un droit à un revenu de remplacement lié à l'exercice d'une activité professionnelle. Les cotisations sociales jouent un rôle important dans son financement et les partenaires sociaux sont largement associés à sa gestion.

Ces approches permettent d'analyser la nature des systèmes de protection, même si au cours des dernières décennies, les systèmes ont tendance à converger. Selon leur dominante, les régimes d'indemnisation du chômage en vigueur en Europe peuvent être regroupés comme suit :

- l'indemnisation du chômage relève de la **protection universelle** : Royaume-Uni, Irlande ;
- l'indemnisation du chômage relève d'une **couverture universelle qui joue à défaut** d'une assurance chômage volontaire : Suède, Finlande ;
- l'indemnisation du chômage est **fondée principalement sur l'emploi** : dans cette hypothèse, les différents régimes d'assurance chômage se fondent sur une durée minimale d'emploi antérieure et il existe dans certains cas, à titre subsidiaire, un régime d'assistance qui subordonne ou non l'indemnisation à des références d'emploi (Allemagne, France, Pays-Bas, Luxembourg, Espagne, Portugal, Belgique, Italie).

## > Comparer les taux de remplacement lors d'une perte d'emploi

La comparaison des taux de remplacement nécessite de tenir compte du **régime fiscal et social** des revenus de remplacement de chaque pays.

Avec cet objectif, l'OCDE a développé une base de données décrivant l'ensemble des dispositifs fiscaux et sociaux. Elle permet de calculer des taux de remplacement lors d'une perte d'emploi ; **ces taux de remplacement sont nets des effets de la fiscalité et des transferts sociaux** et tiennent compte des autres **aides sociales**, notamment celles liées au logement.

Compte tenu de la diversité des systèmes d'assurance chômage dans les différents pays, de leur articulation avec les dispositifs de solidarité et de la fiscalité, plusieurs études ont cherché à réaliser une comparaison selon une approche multicritères.

L'OCDE simule l'évolution des revenus consécutive à une perte d'emploi pour différents niveaux de revenus et différentes situations familiales. Ces évaluations reposent sur les hypothèses suivantes :

- les personnes au chômage ont 40 ans ;
- elles ont été employées de façon continue depuis l'âge de 18 ans, ce qui implique qu'elles bénéficient des durées d'indemnisation les plus longues possibles ;
- les familles sont composées de deux adultes et de deux enfants ayant 4 et 6 ans.

Plusieurs indicateurs sont calculés par l'OCDE, notamment :

- le taux net de remplacement en début d'indemnisation ;
- le taux net moyen d'indemnisation pour les chômeurs de longue durée.

Ces **taux de remplacement sont théoriques** dans la mesure où ils sont calculés sur la base de situations de famille et de niveaux de revenus types et non à partir de situations réelles. Par ailleurs, les indemnités de licenciement ne sont pas prises en compte. Enfin, le coût du logement retenu est une moyenne européenne et ne tient donc pas compte des différences entre pays.

## ➤ Le taux de remplacement à l'ouverture des droits

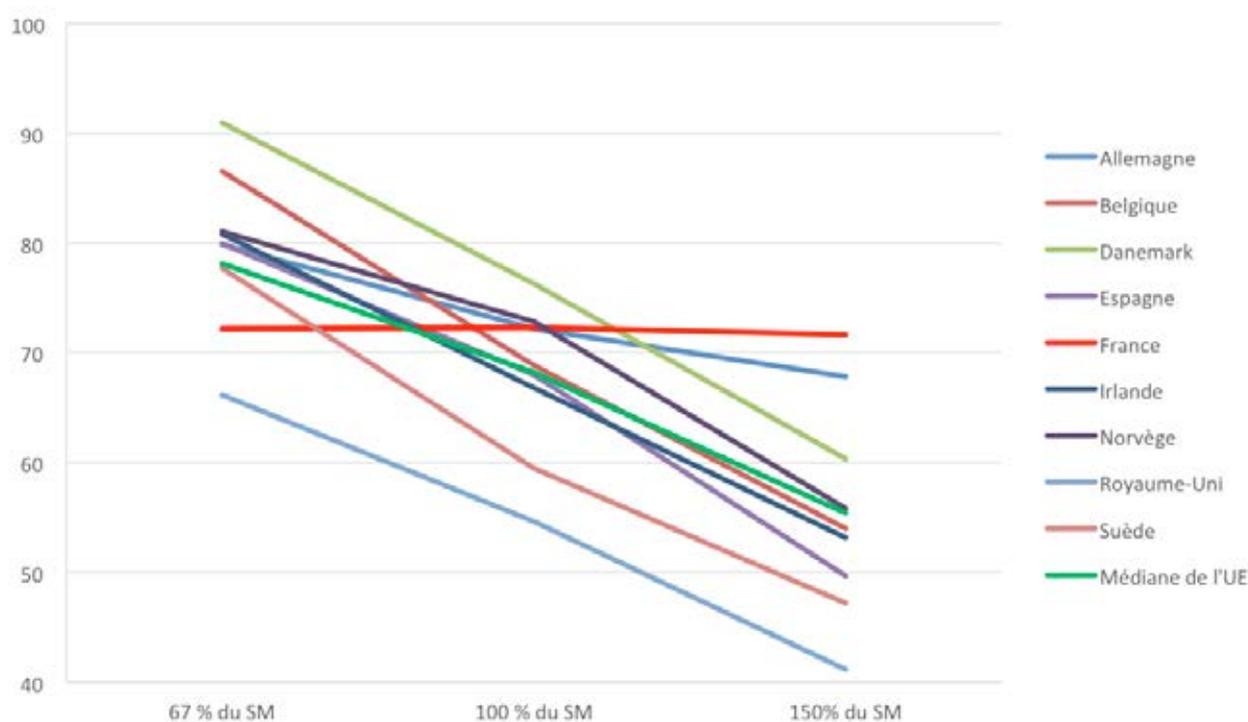
Le graphique ci-dessous permet de comparer le taux de remplacement lors de l'ouverture des droits en fonction du niveau du salaire antérieur exprimé en pourcentage du salaire moyen (SM) de chaque pays.

Au niveau des salaires les plus faibles, le taux de remplacement des pays européens se situe entre 72 % et 91 % dans la plupart des cas. Seul le Royaume-Uni, dans une logique universelle, offre un taux de couverture moins favorable.

En revanche, la France se distingue par un taux de remplacement net peu dépendant du niveau de salaire.

### GRAPHIQUE 1

**Taux de remplacement net en début de période d'indemnisation en 2013 en fonction du niveau de revenu (calculé sur 6 situations de famille et avec prise en compte des aides au logement)**



Sources : OCDE, calcul Unédic

## ➤ L'indemnisation des emplois permanents

La protection des salariés qui perdent un emploi permanent peut s'évaluer à partir des critères suivants :

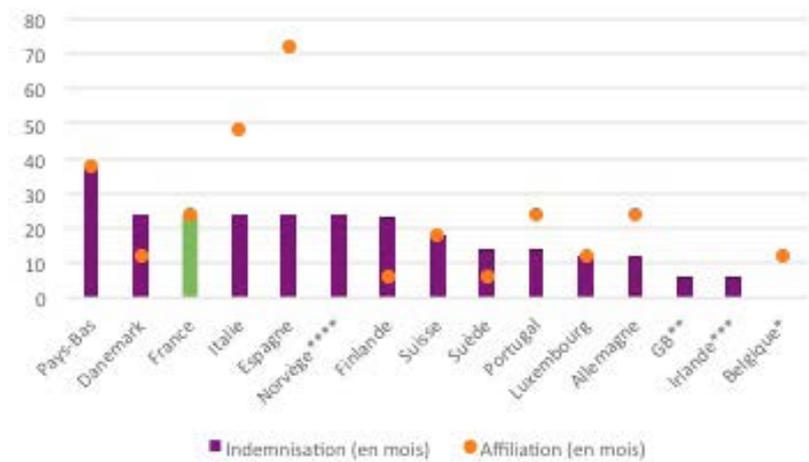
- Le taux de remplacement moyen au cours de la période d'indemnisation ou à la fin de celle-ci et la durée de prise en charge par l'Assurance chômage ;
- Les conditions dans lesquelles les dispositifs de solidarité prennent le relais.

En synthèse de ces différents paramètres, l'OCDE calcule un taux net de remplacement pour les salariés ayant une carrière salariale complète et restant au chômage pendant 5 ans.

### GRAPHIQUE 2

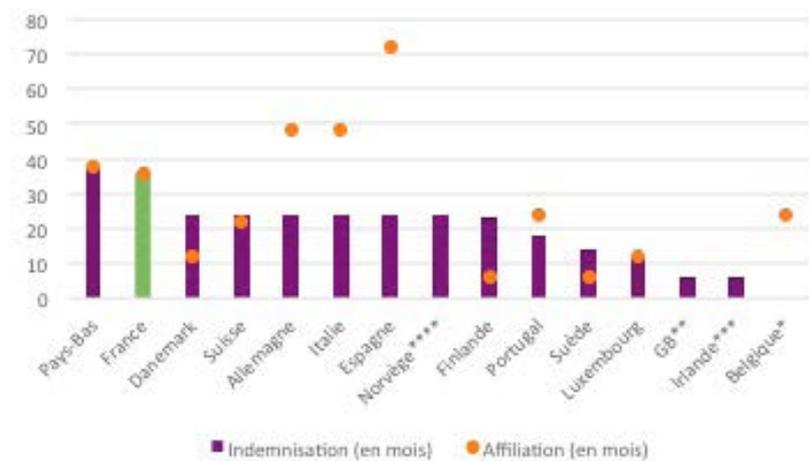
**Durée maximale d'indemnisation et durée d'affiliation** (Les âges à partir desquels les durées d'indemnisation sont allongées varient selon les pays)

**Demandeurs  
d'emploi non  
seniors**



Sources :  
Unédic, Missoc juillet 2015

**Demandeurs  
d'emploi seniors**



Sources :  
Unédic, Missoc juillet 2015

<sup>1</sup> \* En Belgique, après une période de 48 mois durant laquelle le montant de l'allocation est dégressif, le demandeur d'emploi perçoit une allocation forfaitaire pour une durée en principe illimitée.

\*\* Condition d'affiliation en Grande-Bretagne : cotisations payées sur 26 fois le « seuil de salaire assurable » au cours de l'une des 2 dernières années fiscales et cotisations payées ou créditées sur 50 fois le « seuil de salaire assurable » sur chacune des 2 dernières années.

\*\*\* Conditions d'affiliation en Irlande : 104 semaines depuis le début de l'activité salariée. 39 de ces 104 semaines doivent avoir été payées ou créditées pendant l'année fiscale de référence. Au minimum 13 de ces 39 semaines doivent avoir été payées au cours de l'année fiscale de référence. La condition d'affiliation est également remplie lorsqu'au moins 26 semaines de cotisations ont été payées au cours de l'année fiscale de référence et 26 au cours de l'année précédant l'année fiscale de référence.

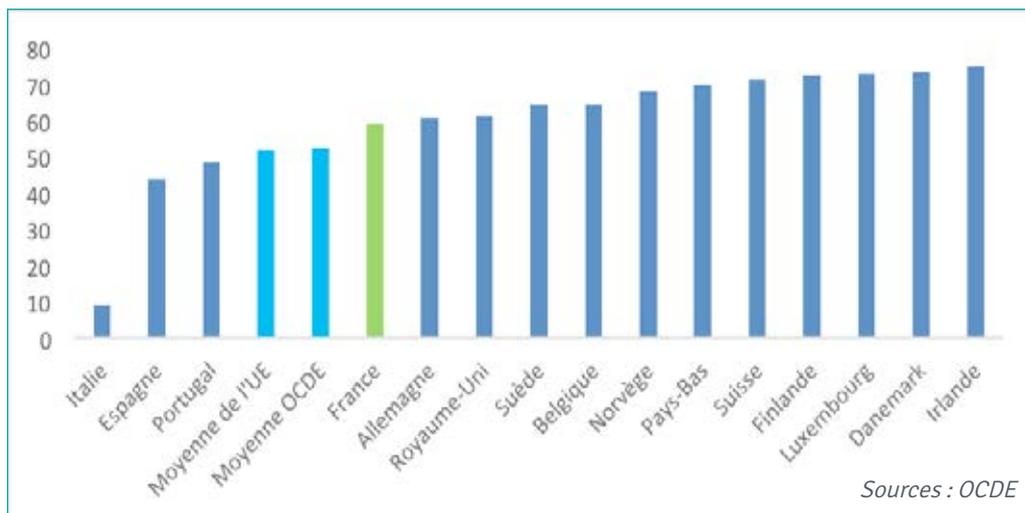
\*\*\*\* Conditions d'affiliation en Norvège : Avoir perçu au cours de la dernière année civile un revenu professionnel supérieur ou égal à 1,5 fois le montant de base (environ 15 900 €) ou avoir perçu en moyenne le montant de base (environ 10 600 €) au cours des 3 dernières années civiles.

La France offre un taux net de remplacement pour les chômeurs de longue durée proche de la médiane des pays européens :

- L'Assurance chômage offre des taux nets de remplacement en moyenne supérieurs à la moyenne européenne et des durées d'indemnisation qui, pour une condition d'affiliation maximale, se situent dans le haut des pratiques européennes ;
- A l'issue de l'intervention de l'assurance, les dispositifs de solidarité prennent le relais avec un taux de remplacement proche de la médiane européenne pour les différents niveaux de revenu (graphique ci-dessous).

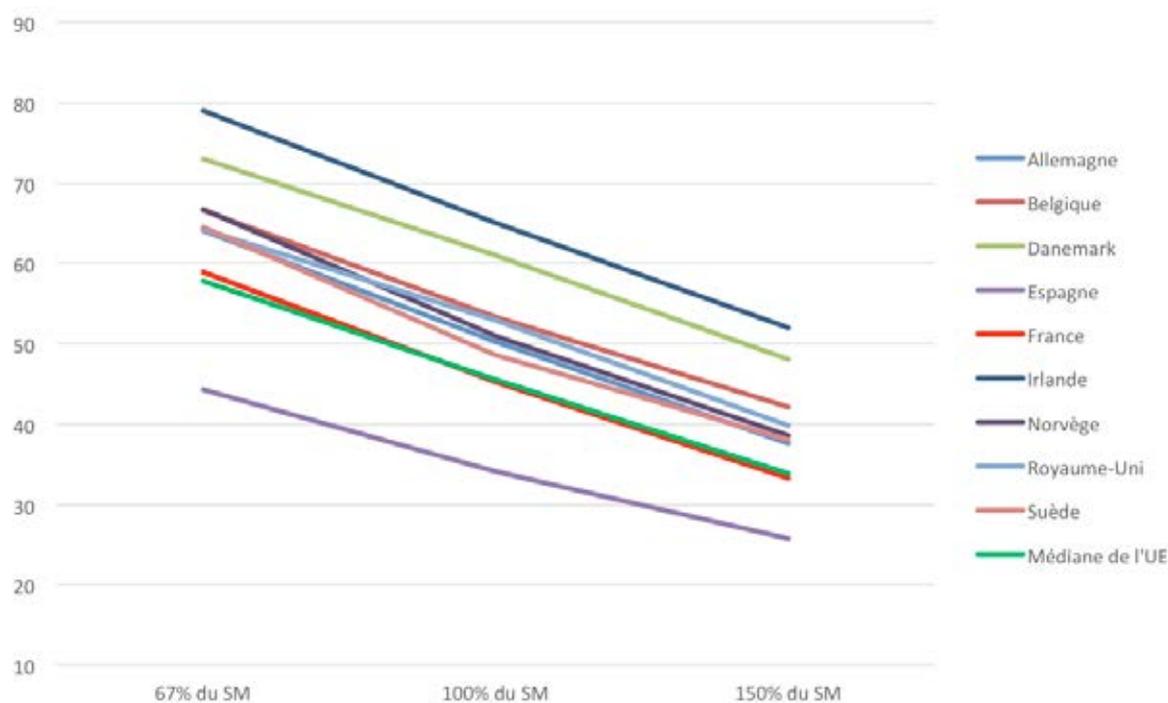
### GRAPHIQUE 3

**Taux de remplacement net moyen sur 5 ans en 2013** (calculé sur 4 situations de famille et 2 niveaux de revenu incluant les dispositifs d'assistance et les allocations logement)



### GRAPHIQUE 4

**Taux de remplacement net en fin de période d'indemnisation en 2013 (après 5 ans) en fonction du niveau de revenu** (calculé sur 6 situations de famille et avec prise en compte des aides au logement)



## ➤ L'indemnisation des emplois temporaires

### Une analyse de parcours types

Historiquement fondés sur une relation d'emploi «standard» (contrat à durée indéterminée et à temps plein chez un même employeur), les systèmes d'assurance chômage européens se trouvent aujourd'hui confrontés au fort **développement des contrats à durée limitée** (contrats à durée déterminée, contrats à temps partiel, intérim, etc.). Cette augmentation a pour conséquence d'accroître l'alternance des périodes d'emploi et de chômage, et se traduit par des **parcours professionnels discontinus** pour les salariés concernés par ce type d'emplois.

Afin d'apporter un éclairage sur l'indemnisation des emplois temporaires en Europe, l'Unédic a réalisé une **enquête à travers 3 cas types illustratifs** de parcours professionnels couramment rencontrés. Trois parcours de demandeurs d'emploi ayant, en France, une intensité de travail discontinu ont ainsi été sélectionnés.

Ces trois cas représentent 6 mois d'équivalent temps plein sur l'année avec une répartition du travail variable et un revenu annuel de 10 800 € dans chacune des situations.

Dans le **premier cas**, un salarié travaille à temps partiel (20 h/semaine) pendant 1 an pour un salaire mensuel de 900€ brut.

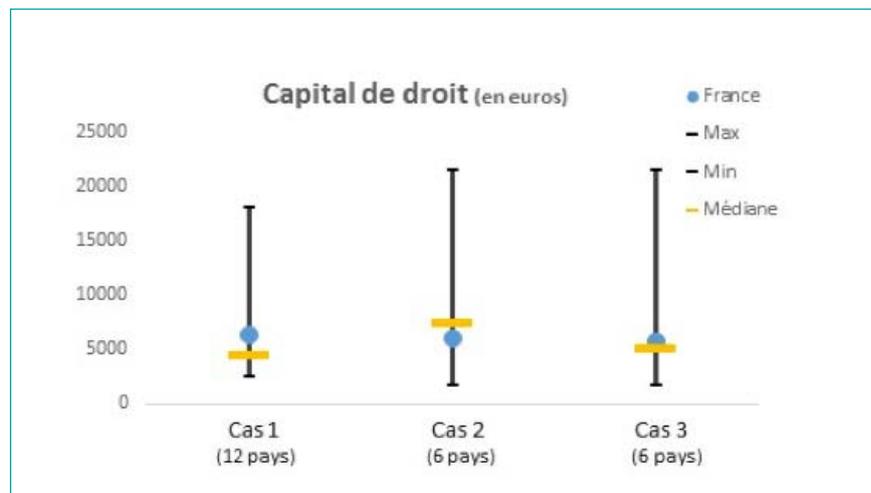
Dans le **deuxième cas**, un salarié travaille à temps plein pendant 6 mois pour un salaire mensuel de 1 800 € brut.

Dans le **troisième cas**, un salarié travaille à temps plein 1 semaine sur 2. Il a plusieurs contrats de travail successifs et totalise 6 mois de travail sur 12 mois pour un salaire mensuel de 900 € brut.

Ces situations ont fait l'objet d'un questionnaire proposé aux services publics de l'emploi de 15 pays européens<sup>2</sup>. Les résultats permettent d'appréhender, de façon concrète, les logiques et écarts de traitement de ces cas en Europe.



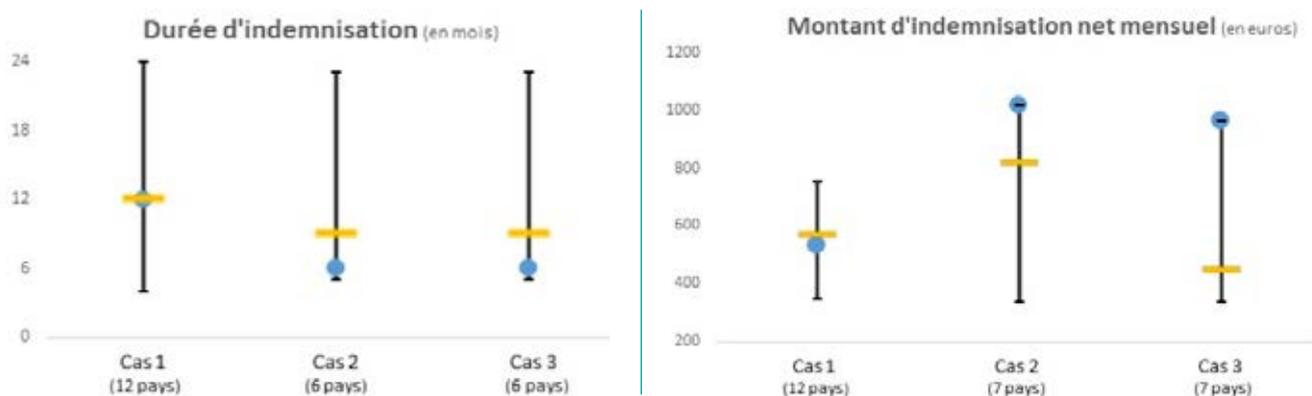
Un **capital**, auquel le demandeur d'emploi a potentiellement droit, peut être calculé en multipliant le montant de l'allocation journalière et la durée maximale d'indemnisation. Au regard de cet indicateur (graphique ci-contre), la France se situe dans une position médiane quelle que soit la répartition de l'activité sur l'année.



Dans le cas d'emploi à temps partiel couvrant l'ensemble de l'année (cas 1), la France se situe, en termes de montant et de durée d'indemnisation, dans une position médiane.

Dans le cas où l'emploi ne couvre pas l'ensemble de l'année (cas 2 et 3), le volume de travail annuel ne permet pas l'accès à l'assurance chômage dans tous les pays. En effet, la durée d'affiliation requise pour une ouverture de droit varie significativement d'un pays à l'autre et un même volume de travail ne permet pas toujours de remplir cette condition. Dans ces situations, la France se distingue par une durée d'indemnisation dans le bas des pratiques européennes et un niveau d'allocation chômage dans le haut des pratiques de ses voisins européens.

<sup>2</sup> Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Finlande, Grande-Bretagne, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse.



### Ces résultats illustrent deux logiques

La diversité des résultats obtenus reflète deux manières d'assurer la **proportionnalité entre le volume de travail et le volume des droits**.

En Suède, la durée d'indemnisation est fixe et le revenu de remplacement est proportionnel au revenu moyen calculé sur une période de référence de 12 mois. Ainsi, le système suédois prend en compte les périodes travaillées et non travaillées dans le calcul du montant de l'allocation chômage.

	France	Suède
<b>Conditions d'ouverture de droits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>volume de travail minimum : 4 mois (610 heures ou 122 jours)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>volume de travail minimum : 6 mois (80h par mois minimum) ou 480 h durant une période consécutive de 6 mois</li> </ul>
<b>Période de référence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>28 ou 36 derniers mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 derniers mois</li> </ul>
<b>ex : temps partiel sur 1 an</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durée d'indemnisation : 12 mois</li> <li>Montant de l'allocation : l'allocation est proratisée en fonction de la quotité de temps partiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durée d'indemnisation : 14 mois</li> <li>Montant de l'allocation : l'allocation est proratisée en fonction du volume horaire et du salaire sur 12 mois</li> </ul>
<b>ex : temps plein sur 6 mois</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durée d'indemnisation : 6 mois</li> <li>Montant de l'allocation : l'allocation n'est pas proratisée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durée d'indemnisation : 14 mois</li> <li>Montant de l'allocation : l'allocation est proratisée en fonction du volume horaire et du salaire sur 12 mois</li> </ul>

### Conditions minimum d'ouverture de droit<sup>3</sup> et durée d'indemnisation correspondante

La durée d'affiliation requise pour une ouverture de droit et la période sur laquelle est recherchée cette affiliation varient largement d'un pays l'autre.

S'agissant de la durée d'indemnisation, elle peut être proportionnelle à la durée d'affiliation antérieure (France, Allemagne, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suisse) ou forfaitaire, c'est-à-dire que les allocations sont versées pour une durée prédéterminée quelle que soit l'affiliation antérieure (Grande-Bretagne, Irlande, Belgique, Finlande, Danemark, Norvège, Suède).

	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Finlande	France	Grande-Bretagne	Irlande	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays Bas	Portugal	Suède	Suisse
durée d'affiliation minimale	12	12	12	12	6	4	*	**	3	6	***	6	12	6	12
période de référence	24	21	36	72	28	24	*	**	48	12	***	8	24	12	24
durée d'indemnisation correspondante	6	illimitée	24	4	23	4	6	6	1,5	6	12	3	5	14	12

<sup>3</sup> \* Grande-Bretagne : cotisations payées sur 26 fois le «seuil de salaire assurable» au cours de l'une des 2 dernières années fiscales et cotisations payées ou créditées sur 50 fois le «seuil de salaire assurable» sur chacune des 2 dernières années.

\*\* Irlande : 104 semaines depuis le début de l'activité salariée. 39 de ces 104 semaines doivent avoir été payées ou créditées pendant l'année fiscale de référence. Au minimum 13 de ces 39 semaines doivent avoir été payées au cours de l'année fiscale de référence. La condition d'affiliation est également remplie lorsqu'au moins 26 semaines de cotisations ont été payées au cours de l'année fiscale de référence et 26 au cours de l'année précédant l'année fiscale de référence.

\*\*\* Norvège : Avoir perçu au cours de la dernière année civile un revenu professionnel supérieur ou égal à 1,5 fois le montant de base (environ 15 900€) ou avoir perçu en moyenne le montant de base (environ 10 600€) au cours des 3 dernières années civiles.

## Conditions de reprise d'emploi en cours d'indemnisation

De nombreux pays incitent les demandeurs d'emploi à reprendre un emploi en autorisant, sous certaines conditions et dans certaines limites, le cumul entre les allocations chômage et les revenus d'une activité professionnelle. S'il est constaté une forte hétérogénéité des dispositifs mis en œuvre, les principes suivants peuvent cependant être observés :

<b>Au niveau du temps de travail de l'emploi repris</b>	Le volume horaire est plafonné à	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 et 16 heures par semaine en Allemagne et en Grande-Bretagne ;</li> <li>29,6 heures par semaine au Danemark ;</li> <li>80 % de l'horaire maximum du secteur en cas de travail à temps partiel en Finlande ;</li> <li>50% du volume horaire ayant servi de base lors de l'ouverture de droits en Norvège ;</li> <li>au volume horaire de l'emploi perdu en Suède ;</li> <li>un temps de travail inférieur à un temps plein au Portugal.</li> </ul>
<b>Au niveau du montant de l'allocation chômage</b>	Le montant de l'allocation chômage est réduit en fonction des rémunérations perçues moyennant une franchise	<ul style="list-style-type: none"> <li>de 3 000 € par an en Italie ;</li> <li>de 165 € et 300 € par mois en Allemagne et en Finlande ;</li> <li>d'environ 7 € par semaine en Grande-Bretagne ;</li> <li>de 10 % du salaire de référence au Luxembourg.</li> </ul>
	Le montant de l'allocation chômage est réduit après comparaison du volume horaire ayant servi de base lors de l'ouverture de droits et du volume horaire de l'activité reprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>le montant est réduit en fonction du volume horaire perdu (Norvège) ;</li> <li>le taux de remplacement est appliqué sur la différence horaire (Pays-Bas).</li> </ul>
	Seules les heures / jours sans activité sont rémunérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>perte d'une allocation pour chaque jour d'activité dans le cas d'une activité occasionnelle en Belgique ;</li> <li>réduction de 1/37 d'une semaine d'allocation chômage pour chaque heure de travail effectuée au Danemark et de 1/5 de l'indemnité pour chaque jour travaillé en Irlande ;</li> <li>détermination d'un nombre de jours indemnisables après comparaison du volume horaire hebdomadaire ayant servi de base lors de l'ouverture de droits et du nombre d'heures de chômage dans le cadre de l'activité reprise en Suède.</li> </ul>
	Le montant de l'allocation correspond à un pourcentage de la différence constatée entre la rémunération antérieure et celle de l'activité reprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suisse</li> </ul>
<b>Au niveau de la limitation dans le temps du dispositif</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>30 semaines au Danemark ;</li> <li>75 jours en Suède ;</li> <li>12 premiers mois d'activité en Suisse.</li> </ul>

## ➤ Conditions d'une nouvelle ouverture de droits

Lorsqu'un emploi repris en cours d'indemnisation est perdu, les solutions retenues par les différents systèmes d'assurance chômage varient. Ainsi, si tous les pays étudiés prévoient une reprise du paiement de l'allocation chômage en cas de perte de l'activité reprise, les mécanismes mis en œuvre dans le cas où, au terme de l'activité reprise, la durée de l'emploi repris est supérieure à la durée minimale permettant l'ouverture d'un nouveau droit diffèrent largement d'un pays à l'autre. L'affiliation générée par cette activité reprise et perdue peut ainsi être prise en compte, selon des modalités variables, au cours de l'indemnisation ou à l'épuisement du droit initialement ouvert.

### Prise en compte en cours d'indemnisation

**En Allemagne**, la durée du droit non épuisé et la durée du nouveau droit sont cumulées, dans la limite de la durée d'indemnisation maximale. Une comparaison est ensuite effectuée entre l'ancien et le nouveau montant d'allocation. Le montant le plus favorable est retenu.

**En Finlande**, une nouvelle période d'indemnisation débute à chaque fois que la condition d'affiliation minimale est de nouveau remplie (26 semaines). Le droit est recalculé sur la base des revenus afférents à cette nouvelle période d'affiliation même s'il existe un reliquat (l'allocation au titre de la nouvelle admission ne peut être inférieure à 80 % de l'allocation antérieure).

**En Espagne**, en cas de reprise d'activité salariée d'une durée égale ou supérieure à 360 jours en cours d'indemnisation, le demandeur d'emploi bénéficie d'un droit d'option entre la reprise du versement de son allocation chômage initiale et un rechargement des droits au titre de la période travaillée en cours d'indemnisation. Lorsque le demandeur d'emploi opte pour la reprise du droit initial, les périodes de travail accomplies entre l'admission et la reprise du paiement ne pourront plus être utilisées pour une ouverture de droit postérieure.

### Prise en compte à l'épuisement du droit

**En France**, en cas de perte d'une activité reprise en cours d'indemnisation, il est procédé à une **reprise du versement des allocations chômage** jusqu'à l'épuisement du droit initialement ouvert. Le demandeur d'emploi perçoit ainsi le même montant d'allocation chômage pour la durée de droit restante et ce, quelle que soit la durée des activités reprises et le montant des salaires perçus en cours d'indemnisation. Dans certains cas, le demandeur d'emploi peut cependant opter pour le montant et la durée de versement des allocations dont il aurait bénéficié si ses droits étaient épuisés.

A l'épuisement des droits, l'intéressé peut bénéficier d'un **rechargement des droits** s'il en remplit les conditions : le rechargement est subordonné à la condition que le salarié justifie d'une période d'affiliation d'au moins 150 heures en cours d'indemnisation et que le chômage qui en résulte soit involontaire. Le nouveau droit issu du rechargement est, dans ce cas, calculé à partir de la totalité des périodes d'activité ayant pris fin avant l'épuisement des droits et non déjà utilisées pour une ouverture de droits. Si le demandeur d'emploi ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'un rechargement à la date de fin de droits, une nouvelle ouverture de droits pourra être prononcée ultérieurement, dès lors que les conditions en seront remplies.

**Au Luxembourg**, les droits peuvent être rechargés au plus tôt après une période de 12 mois suivant l'épuisement des droits dès lors que les conditions sont à nouveau remplies. Seules les périodes d'affiliation postérieures à l'épuisement des droits sont prises en compte dans le cadre du rechargement.

**En Suède**, l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation chômage est possible si, à l'épuisement des droits, la personne remplit à nouveau la condition d'affiliation minimale.

**En Suisse**, la reprise du paiement des droits ne peut intervenir qu'au cours d'une période de 2 ans suivant l'ouverture de droit initiale. Cette reprise des droits intervient quelle que soit la durée de l'activité réalisée en cours d'indemnisation. Ce n'est que dans le cadre d'un rechargement de droits, à l'issue de ce délai de 2 ans, que la période d'affiliation afférente à l'activité exercée en cours d'indemnisation pourra être prise en compte.

## FOCUS SUR LE CALCUL DU MONTANT DE L'ALLOCATION CHÔMAGE

L'allocation chômage correspond généralement à une fraction d'un revenu de référence obtenue après application d'un taux de remplacement.

### Quels sont les revenus pris en compte dans le calcul ?

Dans la plupart des cas, il s'agit des seuls salaires perçus sur une période de référence dont la durée varie d'un jour à 24 mois selon les pays. Dans certains pays, les revenus pris en compte dans le calcul de l'allocation intègrent d'autres éléments que les salaires, de manière à constituer la base du revenu habituel de l'intéressé. C'est notamment le cas en Norvège où certaines prestations de sécurité sociale sont prises en compte.

### Comment passe-t-on du revenu de référence à un revenu journalier de référence ?

Lorsque le revenu de référence est constitué des seuls salaires, il est divisé par le nombre de jours de travail effectués afin d'obtenir un  **salaire journalier moyen**. C'est le cas dans la majorité des pays. Dans certains pays, le revenu de référence est divisé par le nombre de jours constituant la période de référence, qu'ils aient été travaillés ou non, afin d'obtenir un revenu journalier moyen. C'est notamment le cas de la Suède.

### Le montant de l'allocation chômage est-il plafonné ?

Tous les régimes d'assurance chômage étudiés limitent le montant de l'indemnisation en plafonnant :

- le salaire ou revenu de référence (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Suisse, Suède, Norvège) ;
- et/ou le montant de l'allocation obtenu après application du taux de remplacement au salaire de référence (Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, France, Italie, Espagne, Luxembourg, Portugal, Suède).

### Le montant de l'allocation chômage évolue-t-il dans le temps ?

- 7 des 15 pays étudiés gardent un taux constant pendant toute la durée de l'indemnisation : France, Luxembourg, Suisse, Allemagne, Danemark, Norvège, Finlande ;
- 6 des 15 pays étudiés ont mis en place la dégressivité des allocations : l'Espagne et le Portugal font, par exemple, baisser de 10 points le taux de remplacement après 6 mois d'indemnisation, les Pays-Bas font évoluer ce taux après 2 mois ;
- Sans objet : Grande-Bretagne, Irlande (allocation chômage forfaitaire).

### La situation familiale est-elle prise en compte ?

- Dans la détermination du taux de remplacement : l'Allemagne, le Portugal, le Luxembourg, la Suisse et la Belgique tiennent compte des charges de famille et appliquent, le cas échéant, un taux plus favorable ;
- Dans la détermination du montant de l'allocation : l'Irlande, la Finlande et la Norvège prévoient un supplément forfaitaire en cas d'enfant à charge, l'Espagne faisant varier le plancher et le plafond de l'indemnisation en cas de charges de famille.



## Éléments de cadrage

### Définitions

#### Montant de l'indemnisation

L'allocation chômage, exprimée dans le cadre de la présente étude en montant net mensuel, correspond généralement à une fraction d'un revenu de référence obtenue après application d'un taux de remplacement.

#### Durée d'indemnisation

Le droit à l'assurance chômage est ouvert pour une durée exprimée en jours ou en mois. Cette durée d'indemnisation peut être **soit forfaitaire** (Grande-Bretagne, Irlande, Belgique, Suède, Finlande, Danemark, Norvège) c'est-à-dire que les allocations sont versées pour une durée prédéterminée quelle que soit l'affiliation antérieure, **soit variable** en fonction de la durée d'affiliation antérieure (France, Allemagne, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suisse) c'est-à-dire qu'un jour d'affiliation peut, par exemple, être équivalent à un jour d'indemnisation.

#### Capital de droit

Lorsque le montant de l'indemnisation et la durée de versement sont déterminés, un capital, auquel le demandeur d'emploi a potentiellement droit, peut être calculé en multipliant ces deux paramètres.

Ce capital correspond au montant global des droits.

Les éléments d'analyse exposés ci-après sont présentés hors contexte, non corrélés à leur environnement d'application, aux finalités et à l'économie générale du système d'indemnisation du chômage et de protection sociale dans lequel ils s'inscrivent (solidarité socio-professionnelle ou nationale). Ils ne fournissent ainsi qu'une information indicative qu'il faut appréhender avec prudence.



## Accès à l'indemnisation

### La répartition du travail sur l'année impacte-t-elle l'accès à l'assurance chômage ?

La durée d'affiliation requise pour une ouverture de droit varie d'un pays à l'autre.

DUREE D'AFFILIATION MINIMALE (mois)	ITALIE	FRANCE	FINLANDE	LUXEMBOURG	PAYS BAS	SUÈDE	ALLEMAGNE	BELGIQUE	DANEMARK	ESPAGNE	PORTUGAL	SUISSE	GB	IRLANDE	NORVÈGE
	3	4	6	6	6	6	12	12	12	12	12	12	*	**	***

Si dans les 3 cas - temps partiel sur un an, temps plein sur six mois, temps plein une semaine sur deux sur un an - la répartition annuelle du travail correspond à 6 mois de travail équivalent temps plein, **un même volume de travail annuel ne génère pas toujours une même durée d'affiliation.**

Ainsi, dans la plupart des pays, un jour entier d'affiliation est retenu, que la journée de travail soit à temps partiel ou à temps plein.

**La durée d'affiliation peut ainsi varier en fonction d'une répartition du travail différente.**

Les modalités de répartition du travail sur l'année et, en amont, de prise en compte de l'affiliation ne sont dès lors pas neutres et peuvent conditionner l'ouverture de droits lorsqu'elles ne permettent pas de remplir la condition d'affiliation minimale.

AFFILIATION RETENUE	ITALIE	FRANCE	FINLANDE	LUXEMBOURG	PAYS BAS	SUÈDE	ALLEMAGNE	BELGIQUE	DANEMARK	ESPAGNE	PORTUGAL	SUISSE	GB	IRLANDE	NORVÈGE
Cas 1 12 mois	nc	■	■	nc	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cas 2 6 mois	nc	■	■	nc	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cas 3 6 mois	nc	■	■	nc	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

- Ouverture de droit (assurance chômage)
- Ouverture de droit (assistance chômage)\*\*\*\*
- Pas d'ouverture de droit à l'assurance chômage

\* nombre de semaines de cotisation : cotisations payées sur 26 fois le "seuil de salaire assurable" au cours de l'une des 2 dernières années fiscales et cotisations payées ou créditées sur 50 fois le "seuil de salaire assurable" sur chacune des 2 dernières années.

\*\* nombre de semaines de cotisation : 104 depuis le début de l'activité salariée. 39 de ces 104 semaines doivent avoir été payées ou créditées pendant l'année fiscale de référence. Au minimum 13 de ces 39 semaines doivent avoir été payées au cours de l'année fiscale de référence. La condition d'affiliation est également remplie lorsqu'au moins 26 semaines de cotisations ont été payées au cours de l'année fiscale de référence et 26 au cours de l'année précédant l'année fiscale de référence.

\*\*\* niveau de revenu: Avoir perçu au cours de la dernière année civile un revenu professionnel supérieur ou égal à 1,5 fois le montant de base (environ 15 900€) ou avoir perçu en moyenne le montant de base (environ 10 600€) au cours des 3 dernières années civiles.

\*\*\*\* Ce tableau ne rend compte des ouvertures de droit au titre de l'assistance chômage que lorsqu'elles ont été précisées par les pays contributeurs.

## Durée de l'indemnisation

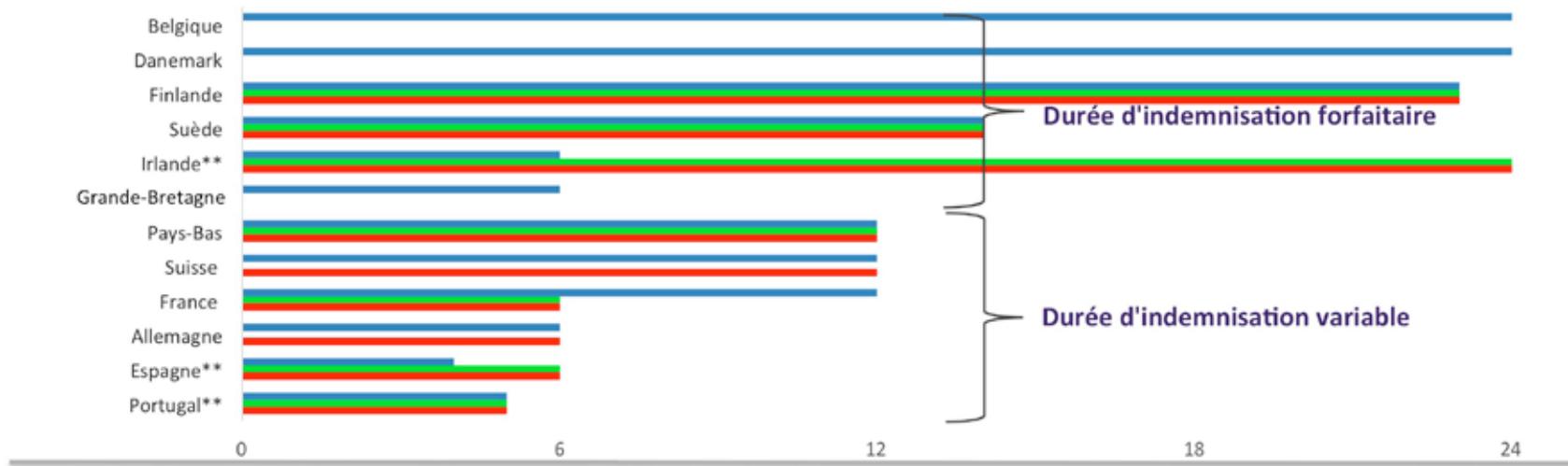
### La répartition du travail sur l'année impacte-t-elle la durée de l'indemnisation ?

- Dans le cas des pays qui prévoient une durée d'indemnisation **forfaitaire** (Grande-Bretagne, Irlande, Belgique, Suède, Finlande, Danemark, Norvège), la répartition du travail sur l'année n'impacte pas la durée d'indemnisation. Ainsi, lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie, la durée d'indemnisation est la même quelle que soit l'affiliation antérieure du demandeur d'emploi. *(ex: en Suède, un demandeur d'emploi aura droit à 14 mois d'indemnisation que son affiliation antérieure soit d'une durée de 10 mois ou d'une durée de 15 mois).*
- Dans le cas des pays qui prévoient une durée d'indemnisation **fonction de l'affiliation antérieure** (France, Allemagne, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suisse), la répartition annuelle du travail impacte la durée d'indemnisation. Ainsi, lorsque la condition d'affiliation minimale est remplie, la durée d'indemnisation est variable selon la durée de l'affiliation antérieure du demandeur d'emploi *(ex: en France, un demandeur d'emploi aura droit à 10 mois d'indemnisation si la durée de son affiliation antérieure est de 10 mois et à 15 mois d'indemnisation si la durée de son affiliation antérieure est de 15 mois).*

#### Répartition du travail (salaire brut mensuel)



#### Durée d'indemnisation en fonction des cas\*



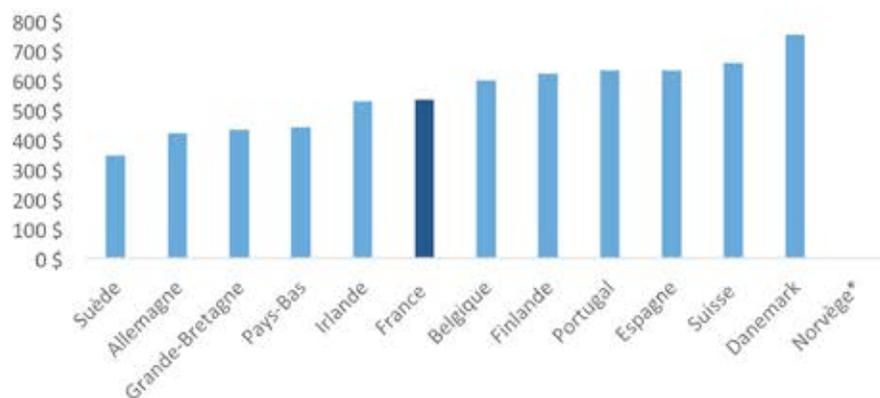
\* Dans les cas de la Belgique (assurance chômage) et de l'Irlande (assistance chômage), la durée maximale d'indemnisation n'est pas limitée.

\*\* L'Irlande, l'Espagne et le Portugal servent une prestation d'assistance chômage dans les cas 2 et 3.

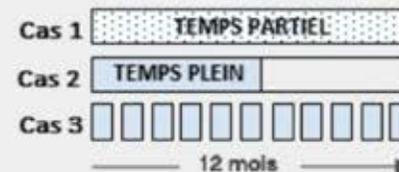


## Montant d'indemnisation

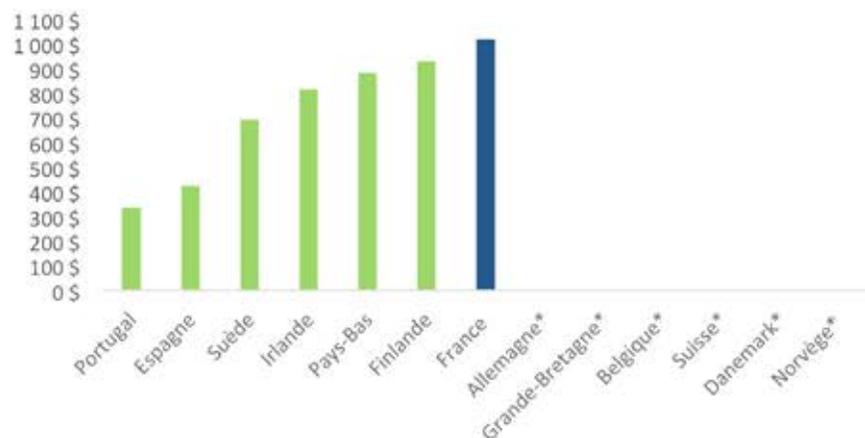
### Montant d'indemnisation net mensuel (cas 1)



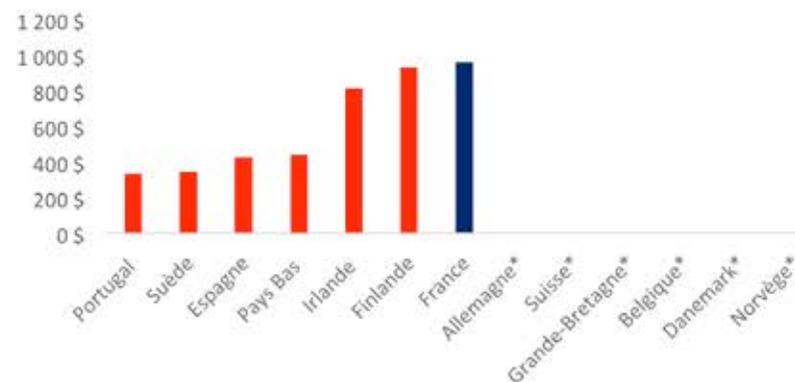
### Répartition du travail



### Montant d'indemnisation net mensuel (cas 2)



### Montant d'indemnisation net mensuel (cas 3 simulation avec un salaire mensuel brut de 900€)



\* Pas d'ouverture de droits au titre de l'assurance chômage. Les ouvertures de droits au titre de l'assistance chômage et les montants d'indemnisation afférents ne sont pris en compte que lorsqu'ils ont été précisés par les pays contributeurs.

# ÉCLAIRAGES EUROPÉENS

---

L'indemnisation du chômage

## **Le financement de l'indemnisation**

Les incitations à la reprise d'emploi

L'accompagnement des demandeurs d'emploi

Tableau comparatif

### Eléments de cadrage

Le financement de l'indemnisation du chômage est assuré par les **cotisations sociales** et par des **contributions publiques**.

Les **contributions publiques** peuvent, par exemple, prendre la forme de recettes fiscales spécialement affectées ou de dotations budgétaires provenant de l'État ou des collectivités locales.

En ce qui concerne les **cotisations sociales**, elles peuvent être constituées d'une **contribution globale à la sécurité sociale** ou, comme en France, d'une **contribution spécifique à l'Assurance chômage**.

Six des quinze pays étudiés **modulent** également les contributions dues au titre de l'Assurance chômage en fonction de la nature du contrat de travail, du niveau de salaire, du secteur d'activité ou de la masse salariale de l'entreprise.

Dans le cas des pays disposant d'un système de base et d'un système d'assurance chômage volontaire, les frais d'adhésion des salariés au régime d'assurance chômage volontaire s'ajoutent aux cotisations sociales et aux contributions publiques dans le financement de l'indemnisation du chômage.

## Les modes de financement de l'indemnisation du chômage

Régime d'indemnisation	Assurance chômage				Assistance chômage <sup>1</sup>		Régime de solidarité <sup>2</sup>	
	Cotisations sociales	Contributions publiques	Autres	Adhésion (Assurance chômage volontaire)	Cotisations sociales	Contributions publiques	Cotisations sociales	Contributions publiques
Allemagne	*	*				*		*
Belgique	*	*	*					*
Danemark		*		*				*
Espagne	*	*			*	*		*
Finlande	*	*		*		*		*
France	*							*
Grande-Bretagne	*					*		*
Irlande	*					*		*
Italie	*	*						*
Luxembourg	*	*	*					*
Norvège	*	*						*
Pays-Bas	*	*						*
Portugal	*					*		*
Suède	*	*		*				*
Suisse	*	*	*					*

Sources: Cleiss, Missoc, Dares

1. L'assistance chômage est un régime subsidiaire au régime d'assurance chômage destinée au demandeur d'emploi n'ayant pas ou plus droit aux prestations d'assurance.
2. Le régime de solidarité nationale prend notamment le relais des régimes d'assurance ou d'assistance chômage pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas ou plus droit aux prestations d'assurance ou d'assistance chômage.

## Contributions spécifiques à l'Assurance chômage

Contribution spécifique à l'Assurance chômage		Allemagne	Espagne	Finlande	France	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Suède	Suisse
Taux de contribution	Employeurs	1,50 %	5,50 %	0,80 % de la masse salariale jusqu'à 2 025 500€, 3,15 % au dessus	4 %	1,61 %	0,00 %	2,07 %	2,64 %	1,1 %
	Salariés	1,50 %	1,55 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,65 % du salaire</li> <li>• Frais d'adhésion (Assurance chômage volontaire)</li> </ul>	2,40 %	-	-	-	Frais d'adhésion à l'Assurance chômage volontaire	1,1 %
	Total	3 %	7,05 %	-	6,40%	1,61 %	-	-	-	2,20 %
Modulation du taux de contribution		-	Surcotation pour les CDD <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employeurs : + 1,20 %</li> <li>• Salariés : + 0,05 %</li> </ul>	En fonction de la masse salariale de l'entreprise	Employeur: <ul style="list-style-type: none"> <li>• + 3 % CDD pour accroissement d'activité ≤ 1 mois</li> <li>• +1,5 % CDD pour accroissement d'activité &gt; 1 mois et ≤ à 3 mois</li> <li>• + 0,5 % CDD d'usage ≤ à 3 mois</li> </ul>	Majoration de 1,40 % pour les CDD	-	Cotisation supplémentaire de 2,16 % (en moyenne). Taux variable en fonction du secteur d'activité et dans certains secteurs de la durée du contrat	-	Majoration de la part patronale et salariale de 0,5 % sur les salaires > 104 580 €/an)
Financement complémentaire		Contributions publiques	Contributions publiques	Contributions publiques	-	Contributions publiques	Contributions publiques	Contributions publiques	Contributions publiques	Contributions publiques

\* sources: Cleiss, Missoc



## Les critères de la modulation des contributions d'assurance chômage

**Certains pays modulent le taux de contributions dues au titre de l'Assurance chômage en fonction de certains critères :**

### LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La France, l'Italie et l'Espagne majorent la part patronale (France, Italie +1,4 %, Espagne +1,2 %) et salariale (Espagne, +0,05 %) pour certains types de contrat court.

- **Contrats concernés** : CDD pour surcroît d'activité et CDD d'usage en France, CDD à temps complet et à temps partiel en Espagne (part patronale majorée de 36 % pour les CDD de moins de 7 jours), contrats de travail qui ne sont pas à durée indéterminée en Italie.
- **Exclusion** : Certains types de contrat de travail à durée déterminée sont exclus du champ de la modulation. C'est notamment le cas des contrats d'intérim en France et en Espagne.

### LE NIVEAU DE SALAIRE

Majoration de la part patronale (+0,5 %) et salariale (+0,5 %) si le salaire dépasse un certain seuil en Suisse (126 000 francs suisses).

### LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Aux Pays-Bas, une cotisation supplémentaire s'applique aux contributions dues au titre de l'Assurance chômage. Son taux varie en fonction du secteur d'activité de l'entreprise. En moyenne, cette cotisation supplémentaire est de 2,16 % (ex: taux de 5,74 % pour le secteur du bâtiment et de 0,96 % pour l'industrie textile). L'Italie module également les contributions d'assurance chômage en fonction du secteur d'activité. Le taux de 1,61 %, s'appliquant aux secteurs de l'industrie et du commerce, concerne de fait la quasi-totalité des entreprises ; l'agriculture bénéficiant de taux réduits.

### LA MASSE SALARIALE DE L'ENTREPRISE

En Finlande, l'employeur contribue à hauteur de 0,8 % de la masse salariale de l'entreprise jusqu'à 2 025 500 € et à hauteur de 3,15 % sur la tranche de la masse salariale supérieure à 2 025 500 €.

## Principe de financement

Aux États Unis, le financement de l'Assurance chômage est essentiellement assuré par les employeurs. Son principe repose sur une modulation des cotisations au niveau de chaque entreprise en fonction des coûts que cette entreprise fait effectivement supporter à l'Assurance chômage.

Plusieurs méthodes\* sont utilisées pour le calcul du taux de cotisations de chaque entreprise. Parmi celles-ci :

- La méthode dite du « **ratio de réserve** » consiste en un « compte entreprise » retraçant en dépenses, les coûts d'indemnisation engendrés par les licenciements de l'entreprise et en recettes, les cotisations acquittées par cette même entreprise. La différence entre les cotisations acquittées et les allocations chômage payées est ensuite rapportée à la masse salariale de l'entreprise. Le taux auquel sera soumise l'entreprise est fonction de l'écart entre ce ratio et le taux moyen de cotisation en vigueur dans l'État.
- La méthode dite du « **ratio de versement** » rapporte directement les coûts d'indemnisation engendrés par les licenciements de l'entreprise à la masse salariale de l'entreprise. Ce ratio est ensuite comparé au taux moyen de cotisation en vigueur dans l'État pour déterminer le taux de cotisation applicable.

Des taux plancher et plafond - variant, selon les États, de 0 % à 0,6 % et de 5,4 % à 10,3 % - induisent néanmoins une certaine mutualisation entre entreprises.

\* Deux autres méthodes sont utilisées dans trois Etats.

## LES INCITATIONS À LA REPRISE D'EMPLOI

En France, certaines mesures visent à favoriser le retour à l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels (droits rechargeables, cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération, aide à la reprise ou à la création d'entreprise, aide ou indemnité différentielle de reclassement).

Des dispositifs similaires existent dans les pays européens.

### ➤ Le cumul allocation chômage-rémunération

La possibilité de cumuler l'allocation chômage et les revenus issus d'une activité reprise en cours d'indemnisation existe dans chaque pays étudié<sup>1</sup>.

Cependant, l'économie générale de ces dispositifs varie sensiblement d'un pays à l'autre, de même que les conditions d'exercice du cumul, tant au niveau des volumes horaires autorisés dans le cadre de la reprise d'activité que des modalités de calcul de l'allocation chômage servie.

### ➤ La sécurisation des parcours d'indemnisation

Si tous les pays étudiés prévoient une reprise du paiement de l'allocation chômage en cas de perte de l'activité reprise, lorsqu'un emploi repris en cours d'indemnisation est perdu, les solutions retenues par les différents systèmes d'assurance chômage varient d'un pays à l'autre.

Ainsi, les mécanismes mis en œuvre dans le cas où, au terme de l'activité reprise, la durée de l'emploi repris est supérieure à la durée minimale permettant l'ouverture d'un nouveau droit, diffèrent très sensiblement selon le pays considéré. L'affiliation générée par cette activité reprise perdue peut ainsi être prise en compte selon des modalités variables, au cours de l'indemnisation ou à l'épuisement du droit initialement ouvert.

### ➤ La compensation de la baisse de revenu

Afin d'inciter à la reprise d'activité, certains pays prévoient une aide versée au demandeur d'emploi qui reprend un emploi salarié dont la rémunération est inférieure à celle de l'emploi précédent.

C'est notamment le cas du Luxembourg et de la Suisse qui prévoient dans leur législation d'assurance chômage des dispositifs proches de « l'aide différentielle de reclassement », supprimée en France en 2015 (le dispositif de cumul allocation chômage-rémunération aboutissant en France au même résultat). La Belgique prévoit également un « complément de reprise d'emploi » mais ne conditionne pas ce dernier au montant de la rémunération de l'emploi repris.

<sup>1</sup> Panel étudié : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Suisse.

L'incitation à la reprise d'activité par la compensation de la baisse de revenu n'est cependant pas uniforme et peut ainsi :

- concerner une catégorie définie de demandeurs d'emploi (les personnes de 55 ans ou plus en Belgique), tous les demandeurs d'emploi (Luxembourg, Suisse), ou certaines catégories de salariés, tels les salariés licenciés pour motif économique (Luxembourg) ;
- correspondre à un montant mensuel forfaitaire (200 euros environ en Belgique), à une fraction de la rémunération ayant servi de base lors de l'ouverture de droits (90 % de la rémunération antérieure au Luxembourg), à une fraction de la différence entre le salaire antérieur et le revenu procuré par l'activité reprise (70 % ou 80 % selon la situation du demandeur d'emploi en Suisse) ;
- être versée pour une durée limitée (48 premiers mois de l'activité de l'activité reprise au Luxembourg, 12 premiers mois en Suisse) ou pour toute la durée de l'emploi repris (Belgique).

## ➤ L'aide à la création d'entreprise

Des aides à la création d'entreprise existent dans de nombreux pays européens. Selon les pays, l'aide aux créateurs d'entreprise peut être :

- conditionnée à la viabilité du projet. C'est notamment le cas en Grande-Bretagne, en Suède, en Allemagne, en Suisse et en Irlande. En France, l'article 36 du règlement général prévoit que le 2<sup>ème</sup> versement est conditionné à l'exercice de l'activité nouvellement créée.
- versée sous forme de capital. Au Luxembourg, le montant du capital correspond au montant des indemnités chômage dont pouvait bénéficier l'intéressé, dans la limite de 6 mois. C'est aussi le cas en Espagne où l'aide à la création d'entreprise peut prendre la forme d'un versement d'un montant équivalent à l'investissement nécessaire à la création de l'entreprise (dans la limite de 60 % du reliquat de droit à l'assurance chômage ou de 100 % pour les hommes de moins de 30 ans ou les femmes de moins de 35 ans), d'un versement d'un montant équivalent à l'investissement réel du créateur, ou d'un versement d'un montant équivalent au coût des cotisations mensuelles de sécurité sociale pendant l'exercice de l'activité. Des variantes existent également pour les demandeurs d'emploi qui s'associent dans une entreprise existante ou nouvellement créée.
- versée sous la forme d'une indemnité mensuelle dont le montant dépend de celui de l'allocation chômage dans la plupart des cas. C'est le cas en Allemagne où l'aide prend la forme d'une prime versée correspondant au montant de la dernière indemnité chômage (et d'un montant forfaitaire destiné à financer les cotisations sociales). En Suisse, le créateur peut bénéficier de 90 jours d'allocation chômage pendant la phase d'élaboration du projet. En Irlande le montant de l'aide correspond à une fraction du montant de l'allocation chômage (montant équivalent à 100 % de l'allocation chômage la 1<sup>ère</sup> année et à 75 % la deuxième).
- limitée dans le temps : 6 mois en Allemagne, en Suède et en Grande-Bretagne, 2 ans en Irlande. En Grande-Bretagne, une aide financière d'un montant total maximum de 1 274 £ est versée sur une période maximale de 26 semaines. Le demandeur d'emploi peut également bénéficier d'un prêt à taux préférentiel d'un montant de 1000 £ maximum et de certaines prestations de conseil.

- Un **faible potentiel des travailleurs indépendants chez les chômeurs** : la part des chômeurs européens ayant souhaité devenir indépendants se maintient sous la barre de 4 % [1].
- Deux principaux **obstacles** pour les demandeurs d'emploi :
  - difficulté d'accès aux financements d'aide à la création d'entreprise (*capital financier* sous la forme d'emprunts bancaires...);
  - manque de qualifications (*capital humain*) et de réseaux (*capital social*).
- **Coût d'opportunité** parfois **élevé** :
  - risque de gagner moins d'argent en tant qu'indépendant qu'au chômage (dans certains pays, les demandeurs d'emploi doivent renoncer aux prestations de chômage pour créer leur entreprise);
  - coût différent selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi : faible coût pour les jeunes ; coût élevé pour ceux disposant d'une grande expérience professionnelle ou, en lien avec les frais de garde, pour les mères célibataires.



## Les mesures politiques en faveur de l'entrepreneuriat des demandeurs d'emploi en Europe

En Europe, il y a une grande variété de politiques publiques pour aider les chômeurs à créer leurs entreprises. Elles peuvent être classées en **3 catégories** :

**INFORMATION** (actions de sensibilisation...).

### AIDE FINANCIÈRE :

- **à la création d'entreprise** : l'octroi d'un financement sous forme de subvention de démarrage ou le paiement des allocations chômage sous forme de versement forfaitaire ;
- **pour assurer la viabilité de l'entreprise** : subvention visant à assurer aux demandeurs d'emploi un revenu pendant une durée déterminée après la création de leur entreprise :
  - généralement déterminée en fonction des indemnités de chômage mais elle peut être aussi fixe ;
  - articulée fréquemment avec d'autres services d'appui (formations sur une base volontaire ou comme prérequis à la participation, conseil en entreprise...).
- **exonérations de taxes salariales**, qui s'accompagnent souvent d'une aide au démarrage.

**ACCOMPAGNEMENT** (formation, tutorat, conseil en entreprise...).

## Effets théoriques attendus des aides à la création d'entreprise en faveur des demandeurs d'emploi

### EFFETS POSITIFS

- Un **double bonus**, avec des effets bénéfiques sur le taux de chômage :
  - la création d'un emploi pour le demandeur d'emploi ;
  - la création d'autres emplois au sein de l'entreprise.
  
- **L'augmentation de l'employabilité, du capital humain et du réseau** des demandeurs d'emploi : en cas de faillite, cela accroît leurs chances de retrouver un emploi.
  
- **Effet d'entraînement** : entrée d'entreprises nouvelles sur le marché → hausse de la compétition → augmentation de la productivité des entreprises → marchés efficaces et diffusion technologique → stabilité voire croissance économique.

### EFFETS NÉGATIFS

- **Effet d'aubaine** : certaines personnes qui bénéficient de ces aides auraient créé leur entreprise dans tous les cas, même en l'absence d'aide financière.
  
- **Effet d'éviction** : des entreprises qui ne sont pas concernées par ce type de dispositif sont sorties du marché à cause des entreprises bénéficiaires.



## Effets empiriques observés des aides à la création d'entreprise en faveur des demandeurs d'emploi

- La littérature internationale microéconomique d'évaluation a mis en évidence le fait que les aides à la création d'entreprises à destination des demandeurs d'emploi ont :
  - un effet plutôt positif en termes d'emploi,
  - un effet plus mitigé voire aucun effet sur les revenus.
  
- Les **dispositifs** qui combinent des formes de soutien complémentaires sont souvent plus efficaces car ils éliminent plusieurs obstacles.
  
- La **mise en place de mesures ciblées** (sur des populations ou localement) et de services personnalisés pour les groupes cibles ont parfois des retombées positives sur la viabilité et le potentiel de création d'emplois.

## France : panorama des dispositifs d'aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi

### AIDES FINANCIÈRES

- Arce - Aide à la reprise ou à la création d'entreprise : en 2011, près de **74 000 personnes** bénéficiaires (premier paiement) pour un coût de 976,6 millions d'euros.
- Accre - Aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise : en 2011, **179 000 demandeurs d'emploi** bénéficiaires pour un coût de 245 millions d'euros.
- Nacre - Nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise : en 2011, près de **35 000 bénéficiaires** au 31 décembre.
- Autres prêts : prêts d'honneur (Initiative France...), prêt de la Garantie France Active, micro-crédit pour la création d'entreprises (Adie...), prêt de la Banque publique d'investissement...
- Pour les entreprises innovantes : soutien par le concours national, le statut de Jeune entreprise innovante ou Jeune entreprise universitaire ; bénéficie d'un prêt participatif d'amorçage de la Banque publique d'investissement ou des aides à l'innovation comme le crédit-impôt recherche.
- Aides pour des populations ciblées : personnes handicapées, femmes – Fonds de garantie à l'initiative des femmes.
- Aides des collectivités locales...

### ACCOMPAGNEMENT

- Nacre - Nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise : en 2011, près de **35 000 bénéficiaires** au 31 décembre et un coût de 18,7 millions d'euros pour le volet accompagnement.
- Pôle emploi.
- Possibilité d'hébergement par les collectivités locales...



## France : présentation du dispositif Accre

### PUBLIC

- Les bénéficiaires dépassent le champ des demandeurs d'emploi indemnisés : demandeur d'emploi non indemnisé inscrit sur la liste de Pôle emploi depuis plus de 6 mois ces 18 derniers mois, bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'ATA, certains jeunes, personnes en Cape, etc.

### CONTENU DE L'AIDE

- Depuis 1979, date de sa création, la réglementation de l'Accre a changé plusieurs fois pour s'adapter au contexte économique. La principale modification s'est opérée en 1997 lorsque l'attribution directe de l'aide financière a été remplacée par une exonération des cotisations sociales.
- L'Accre consiste en une **exonération de charges sociales pendant un an** à compter, soit de la date de l'affiliation au régime des travailleurs non-salariés, soit du début d'activité de l'entreprise, si l'assuré relève du régime des assimilés-salariés.
- L'exonération ne porte que sur la partie des revenus ou rémunérations ne dépassant pas 120 % du Smic, soit environ 21 000 €.
- **Sont prises en charge** dans les deux cas, quel que soit leur nouveau statut, les cotisations (patronales, et salariales pour les assimilés salariés) correspondant à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, aux prestations familiales, à l'assurance vieillesse de base.
- **Restent dues** les cotisations relatives à la CSG-CRDS, au risque accident du travail, à la retraite complémentaire, au Fnal (Fonds national d'aide au logement), à la formation professionnelle continue et au versement transport.
- Pour les micro-entrepreneurs, la période d'exonération est de 3 ans.
- En 2011, en moyenne, chaque entrepreneur a bénéficié d'une exonération de 1 370 € ([2]).
- L'attribution de l'Accre permet de bénéficier d'une aide au montage, à la structuration financière et au démarrage de l'activité dans le cadre du Nacre.

## France : synthèse des travaux d'évaluation relatifs à l'Accre

Objet	Principaux résultats	Réf.
Analyse de la survie à 3 ans des entreprises créées en 1994 avec l'Accre en fonction des sources de financement	Effet positif de l'Accre sur la survie des entreprises créées par les demandeurs d'emploi. L'obtention de prêts bancaires renforce l'effet de l'aide publique.	[3]
Analyse de la survie à 5 ans des entreprises créées en 1998 avec l'Accre en fonction de la durée passée au chômage par le demandeur d'emploi	Pour les entreprises dont le créateur a passé au préalable moins d'un an au chômage, l'effet causal de l'Accre sur le taux de sortie est non significatif. Cependant, pour les entreprises avec un créateur qui a passé plus d'un an au chômage, les estimations ne sont pas concluantes sur l'existence d'un effet (positif ou négatif).	[4]
Analyse de la survie jusqu'à 8 ans des entreprises créées en 1998 avec l'Accre en fonction du capital initial et des sources de financement	Les entreprises qui ont bénéficié de l'Accre survivent davantage que les non bénéficiaires après leurs deux premières années d'existence. L'effet positif de l'Accre est retrouvé parmi différents groupes d'entreprises distinguées selon leur capital initial (investissement en capital inférieur à 7 000 € <i>versus</i> supérieur ou égal à 7 000 € ) et leurs sources de financement (prêt bancaire <i>versus</i> ressources financières personnelles).	[5]
Analyse de la survie à des horizons différents des entreprises créées avec l'Accre en fonction de la date de leur création et de leur statut juridique	Pour les personnes au chômage depuis moins d'un an au moment de la création, effet positif et significatif de l'Accre sur la survie des entreprises à 5 ans pour les cohortes de 1994 et 1998. En revanche, cet effet disparaît pour les cohortes de 2002 et 2006. L'hétérogénéité des effets par rapport à leur statut juridique est également étudiée (sociétés commerciales et activités libérales <i>versus</i> entreprises personnelles) : effet Accre nul pour les entreprises des cohortes 1994, 1998, 2002 et 2006 ayant comme statut juridique société commerciale ou activité libérale et effet positif pour les entreprises personnelles des cohortes 1994 et 1998.	[6]

Note : Ces travaux s'appuient sur l'exploitation de l'enquête Sine de l'Insee.



## Allemagne : présentation des dispositifs

### Quatre dispositifs allemands en faveur des demandeurs d'emploi depuis la fin des années 80.

	Allocation de transition	Subvention de lancement	Prime pour la création d'une activité indépendante	Aide pour l'installation en tant qu'indépendant
<b>Date de mise en place</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1986</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2003</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2009</li> </ul>
<b>Conditions d'entrée / éligibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandeur d'emploi au chômage depuis au moins 4 semaines</li> <li>Pas de restriction de revenus</li> <li>Projet d'affaires validé (en général par la chambre de commerce régionale)</li> <li>Moins de 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandeurs d'emploi indemnisés et participants à d'autres programmes de l'Agence fédérale pour l'emploi (chômeurs de longue durée, les individus avec une expérience limitée sur le marché du travail)</li> <li>Les revenus ne doivent pas dépasser 25 000 € / an.</li> <li>L'obligation de la validation du projet d'affaires a été introduite en novembre 2004.</li> <li>Moins de 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandeurs d'emploi avec un reliquat de droit de 150 jours minimum</li> <li>Attestation de la viabilité du projet, justification des connaissances et aptitudes nécessaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes bénéficiant des droits chômage au titre de l'assistance chômage</li> </ul>
<b>Soutien financier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allocation chômage / assistance chômage pendant 6 mois</li> <li>En plus, un montant forfaitaire pour pouvoir couvrir les cotisations sociales (santé, vieillesse, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>600 € / mois pendant la première année, 360 € / mois la 2<sup>e</sup> année et 240 € / mois la 3<sup>e</sup> année.</li> <li>La demande doit être renouvelée chaque année.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant de la prime correspond au montant de la dernière indemnité chômage. Elle est versée pendant 6 mois.</li> <li>A ce montant, s'ajoutent 300 € / mois versés sur 6 mois pour financer les cotisations sociales et encore neuf mois supplémentaires si la personne justifie d'un entrepreneuriat constituant l'essentiel de l'activité professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide versée sur deux ans maximum.</li> <li>Elle vient en complément des indemnités assistance chômage et peut représenter 50% à 100% de ces indemnités (pour une personne seule : 347 € d'indemnités + 173,50 € d'aide, soit 520,50 €).</li> <li>Cette aide peut être dégressive sur la durée.</li> </ul>
<b>Commentaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge : Agence fédérale pour l'emploi</li> <li>La sécurité sociale est laissée à la discrétion des bénéficiaires.</li> <li>Durant une période de 4 ans, les bénéficiaires peuvent revenir à l'Assurance chômage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge : Agence fédérale pour l'emploi</li> <li>Les bénéficiaires doivent cotiser à la caisse de retraite et peuvent bénéficier d'une réduction de cotisation à la caisse de santé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge : Agence fédérale pour l'emploi</li> <li>Ce dispositif a remplacé les deux dispositifs précédents.</li> </ul>	
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par leur architecture, ces deux dispositifs attirent des demandeurs d'emploi différents : les bénéficiaires du dispositif « subvention de lancement » sont moins qualifiés et ont moins d'expérience professionnelle ; ils sont plus « atypiques » tandis que les bénéficiaires de « l'allocation de transition » sont plus semblables aux créateurs d'entreprise non chômeurs ([7]).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2011, 134 000 personnes ont créé leur entreprise suite au versement de la prime pour la création d'une activité indépendante (dépenses en 2011 : 1,71 milliard d'euros).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2011, 9 700 personnes ont créé leur entreprise suite au versement de l'aide pour l'installation en tant qu'indépendant (dépenses en 2011 : 20,17 millions d'euros).</li> </ul>



## Allemagne : synthèse des résultats microéconomiques d'évaluation

Objet	Principaux résultats	Réf.
Analyse des effets à un an de l'allocation de transition sur la survie et sur le taux de croissance de l'emploi des entreprises créées entre le 4 <sup>ème</sup> trimestre 1993 et la première moitié du 3 <sup>ème</sup> trimestre 1995 en Allemagne de l'Est et de l'Ouest.	Les entreprises créées par les chômeurs avec cette aide en Allemagne de l'Est survivent moins ; ce résultat n'est pas retrouvé pour l'Allemagne de l'Ouest. Parmi les entreprises qui survivent, tout en tenant compte du caractère non aléatoire de la survie, pas de différence dans la croissance de l'emploi entre les entreprises bénéficiaires de la mesure et les entreprises non bénéficiaires en Allemagne de l'Ouest et de l'Est.	[8]
Analyse de l'effet à 6 ans de l'allocation de transition sur le taux de croissance de l'emploi des entreprises créées entre le 4 <sup>ème</sup> trimestre 1993 et la première moitié du 3 <sup>ème</sup> trimestre 1995.	Pour les entreprises qui survivent, un effet positif de la mesure sur le taux de croissance de l'emploi.	[9]
Analyse des effets à plus de 2 ans des mesures allocation de transition et subvention de lancement sur l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui ont créé leur entreprise au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2003 en Allemagne de l'Ouest.	Effet positif fort sur l'emploi pour les participants par rapport aux non participants.	[10]
Analyse des effets à 5 ans des mesures allocation de transition et subvention de lancement sur l'emploi pour les demandeurs d'emploi hommes qui ont créé leur entreprise au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2003 en Allemagne de l'Ouest.	Les deux programmes sont efficaces en termes de revenu et d'emploi. Les aides à la création d'entreprises pour les demandeurs d'emploi tendent à être les plus efficaces pour les groupes défavorisés sur le marché du travail (demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et avec des faibles niveaux de qualification).	[11]
Analyse des effets à 5 ans des mesures allocation de transition et subvention de lancement sur l'emploi, le revenu et la fécondité pour les demandeurs d'emploi femmes qui ont créé leur entreprise au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2003 en Allemagne (de l'Ouest et de l'Est).	Des effets importants et significatifs sont liés à la participation des femmes aux deux programmes d'aide à la création d'entreprises. Ces effets sont 3 à 4 fois plus importants que les effets des politiques actives sur le marché du travail « traditionnelles » tels que la formation ou les programmes de création d'emplois. Cependant, l'effet important sur l'emploi ne conduit pas à une augmentation des revenus 56 mois après la création de l'entreprise. Par rapport à la fécondité, les auteurs trouvent un impact partiellement négatif des deux dispositifs.	[12]
Analyse des effets à 5 ans des mesures allocation de transition et subvention de lancement sur l'emploi pour les demandeurs d'emploi qui ont créé leur entreprise au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2003 en Allemagne (de l'Ouest et de l'Est) en tenant compte des conditions économiques locales au démarrage.	Les effets des dispositifs sur les perspectives d'emploi des participants diffèrent selon les conditions économiques locales. Le dispositif « allocation de transition » semble globalement plus efficace dans des régions avec des conditions économiques défavorables tandis que ce constat n'est pas confirmé pour le dispositif « subvention de lancement ». L'analyse souligne que les effets sur l'emploi sont avant tout affectés par les différences de performances sur le marché du travail des non participants (ce qui indique les restrictions du côté de la demande du travail) et moins par des différences en termes de survie d'entreprises relatives à des circonstances économiques différentes.	[13]
Analyse des effets de la prime pour la création d'une activité indépendante pour les demandeurs d'emploi qui entrent dans le programme au cours du 1 <sup>er</sup> trimestre 2009 et qui sont interrogés 21 et 40 mois après le démarrage de leur entreprise sur l'emploi et le revenu en tenant compte de leurs traits de personnalité.	Des effets positifs forts du dispositif sur l'emploi et sur le revenu. La prise en compte de variables rarement disponibles dans les études telles que les traits de personnalité (extroversion, amabilité, ouverture d'esprit, locus de contrôle, prise de risque...) ne modifie pas les effets positifs estimés de la prime pour la création d'une activité indépendante.	[14]



## Autres expériences européennes : présentation des dispositifs

Pays	Caractéristiques du dispositif
Italie	Dispositif pour les personnes au chômage depuis plus de 6 mois. Après une sélection, qui consiste dans l'évaluation du projet d'affaires, une subvention pouvant couvrir jusqu'à 60 % des coûts de création de l'entreprise et un prêt à taux réduit sur 5 ans peuvent être accordés. L'aide comprend également des formations et des services de conseil en entreprise.
Portugal	Les chômeurs perçoivent un versement forfaitaire pouvant atteindre la somme totale des allocations chômage auxquelles ils ont droit. Soumission préalable d'un plan d'affaires auprès de leur agence pour l'emploi. Des formations et des conseils d'entreprise sont également disponibles. Deux programmes de financement public leur donnent également accès à des prêts bonifiés et des microcrédits.
Slovénie	Un volet qui maintient les allocations chômage pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis 3 mois. Un autre volet, pour les diplômés de moins de 25 ans même si leur période d'emploi a été relativement courte. Les procédures varient en fonction des régions (subventions plus importantes dans les régions avec un taux de chômage élevé ; subvention jusqu'à 4 500 euros). Projet d'affaires déposé auprès de l'agence locale de l'emploi et entretien préliminaire. Atelier de formation au travail indépendant et autres formations en fonction de la région.
Royaume-Uni	Mesure destinée aux bénéficiaires de l'allocation chômage. Le montant global maximal de l'allocation est de 1 490 € ventilé sur 26 semaines. Elle est assortie d'un accès à des prêts permettant de couvrir les coûts liés au démarrage de l'activité. En plus, les demandeurs d'emploi bénéficient d'une aide au développement de l'entreprise : formations (ateliers) et tutorat d'entreprise pendant les 6 premiers mois.
Luxembourg	L'aide aux demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise est versée sous la forme de capital. Le montant du capital correspond au montant des indemnités chômage dont pouvait bénéficier l'intéressé (dans la limite de 6 mois).
Espagne	L'aide à la création d'entreprise peut prendre la forme d'un versement d'un montant équivalent à l'investissement nécessaire à la création de l'entreprise (dans la limite de 60 % du reliquat de droit à l'Assurance chômage ou de 100 % pour les hommes de moins de 30 ans ou les femmes de moins de 35 ans), d'un versement d'un montant équivalent à l'investissement réel du créateur, ou d'un versement d'un montant équivalent au coût des cotisations mensuelles de sécurité sociale pendant l'exercice de l'activité.
Suisse	Dispositif conditionné à la viabilité du projet. Le demandeur d'emploi créateur d'entreprise peut bénéficier de 90 jours d'allocation chômage pendant la phase d'élaboration du projet.
Irlande	Dispositif conditionné à la viabilité du projet ; aide versée 2 ans au maximum. Le montant de l'aide correspond à une fraction du montant de l'allocation chômage (100 % la 1 <sup>ère</sup> année et 75% la seconde.)

## Autres résultats d'évaluation : effets empiriques observés

Pays	Objectif	Résultat(s)	Réf.
<b>Suède</b>	Analyse de l'effet d'une aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi sur l'emploi et comparaison avec les effets des contrats aidés.	Les bénéficiaires de contrats aidés ont une probabilité plus importante de repasser par le chômage que ceux qui ont créé leur entreprise → les aides à la création d'entreprises sont plus efficaces pour éviter le chômage.	[15]
<b>Royaume-Uni</b>	Analyse de l'effet d'une aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi jeunes sur l'emploi et les revenus.	Pas d'effet significatif sur l'emploi ultérieur ou sur les revenus ultérieurs.	[16]
<b>Pologne</b>	Analyse de l'effet d'une aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi sur l'emploi et les revenus.	Effets positifs importants sur l'emploi. Effet négatif sur les revenus.	[17]
<b>Hongrie</b>	Analyse de l'effet d'une aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi sur l'emploi et les revenus.	Effets positifs importants sur l'emploi. Effet positif important sur les revenus.	[17]
<b>Roumanie</b>	Analyse de l'effet d'une aide à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi sur l'emploi et les revenus en fonction du niveau d'éducation.	Effets positifs sur l'emploi et pas d'effet sur les revenus. Effet positif fort pour le sous-groupe d'individus faiblement éduqués.	[18]



## Références bibliographiques (1/2)

- [1] OECD/EU (2015), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014 : Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, OECD Publishing, Paris.
- [2] Cour des comptes (2012), *Les dispositifs de soutien à la création d'entreprises*, rapport.
- [3] Crépon et Duguet (2003), « Bank loans, start-up subsidies and the survival of new-firms: An econometric analysis at the entrepreneur level », Cahiers de la MESE, EUREQua, *Working Paper*, mai.
- [4] Cabannes et Fougère (2012), « Une évaluation de l'effet de l'ACCRE sur la durée de vie des entreprises », *mimeo*.
- [5] Desiège, Duhautois et Redor (2015), "Long term Effect of Public Subsidies on Start-up Survival and Economic Performance: An Empirical Study with French Data », *Revue d'économie industrielle*, n°149.
- [6] Redor (2015), « L'aide à la création d'entreprise : analyse de quatre cohortes d'entreprises créées par les chômeurs », *Document de travail CEE*, n°185.
- [7] Caliendo et Kritikos (2010), « Start6ups by the Unemployed: Characteristics, Survival and Direct Employment Effects », *Small Business Economics*, 35(1), 71-92.
- [8] Pfeiffer et Reize (2000), "Business start-ups by the unemployed an econometric analysis based on firm data", *Labour Economics*, (7), 629-663.
- [9] Almus (2001), "Evaluating the impact of public start-up: Results from an econometric approach", Working Paper 01-23, Center for European Economic Research (ZEW).

## Références bibliographiques (2/2)

- [10] Baumgartner et Caliendo (2008), « Turning Unemployment into Self-Employment: Effectiveness of Two Start-Up Programmes », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70(3), 347-373.
- [11] Caliendo et Künn (2011) Start-up Subsidies for the unemployed : long term evidence and effect heterogeneity, *Journal of Public Economics*, 95, 311-331.
- [12] Caliendo et Künn (2015), Getting Back into the Labor Market: The Effects of Start-Up Subsidies for Unemployed Females, *Journal of Population Economics*, 2015, 28(4), 1005-1043.
- [13] Caliendo et Künn (2014), « Regional Effect Heterogeneity of Start-Up Subsidies for the Unemployed”, *Regional Studies*, 2014, 48 (6), 1108-1134.
- [14] Caliendo, Kunn et Weißenberger (2016), « Personality Traits and the Evaluation of Start-Up Subsidies”, à paraître dans *European Economic Review*.
- [15] Carling et Gustafson (1999) “Self-employment Grants vs. Subsidized Employment: Is there a Difference in the Re-unemployment Risk?,” Working Paper 1999:6, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- [16] Meager et al. (2003), “An Evaluation of Business Start-Up Support for Young People,” *National Institute Economic Review*, 186, 59–72.
- [17] O’Leary (1999), « Promoting Self Employment Among the Unemployed in Hungary and Poland”, Working Paper, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- [18] Rodriguez-Planas (2010), “Channels Through Which Public Employment Services and Small-Business Assistance Programs Work”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72 (4), 458-485

## L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'accompagnement et l'aide au chômeur dans sa recherche d'emploi constituent des mesures faisant partie des « politiques actives du marché du travail » et sont aujourd'hui largement mobilisées par les services publics de l'emploi (SPE) européens autour des objectifs suivants :

- Améliorer les chances de retour à l'emploi des chômeurs ;
- Améliorer la stabilité et la qualité des emplois retrouvés en augmentant l'adéquation entre les offres et les demandes d'emploi ;
- Augmenter l'effet incitatif à la reprise d'emploi et stimuler l'effort de recherche d'emploi.

Si divers modèles d'accompagnement existent en Europe, on observe une nette tendance au renforcement de l'accompagnement des chômeurs dans leur recherche d'emploi se traduisant par un contact plus fréquent avec le demandeur d'emploi, surtout s'il est éloigné du marché du travail. Selon les pays, le conseiller, véritable pilote de l'accompagnement, est tantôt spécialisé dans le suivi des publics ciblés, tantôt généraliste, mais de plus en plus au contact direct avec les entreprises pour être au plus près des offres d'emploi.

Dans la grande majorité des SPE européens, l'inscription auprès du SPE est une condition préalable au versement des allocations chômage, ce versement étant souvent lié à des obligations en termes de recherche d'emploi. En cas de non-respect de ces obligations, la plupart des pays appliquent des sanctions, sous forme de réduction du montant des droits ou de suspension du paiement pendant une période déterminée, voire de suppression totale des allocations.

Dans l'ensemble des SPE européens, le renforcement du suivi du demandeur d'emploi s'accompagne d'une intensification des procédures de contrôle de la recherche d'emploi et d'un durcissement des sanctions. Il ressort des données disponibles que ces contrôles comme les sanctions ont des effets positifs sur le retour à l'emploi, mais négatifs sur la qualité des emplois retrouvés, les demandeurs d'emploi étant incités à accepter des emplois moins stables et moins bien rémunérés.

### ➤ Les caractéristiques de l'accompagnement : détermination des modalités de suivi du demandeur d'emploi

Afin de cibler au mieux les besoins en termes d'accompagnement du demandeur d'emploi, les SPE européens, à l'exception du Royaume-Uni<sup>1</sup>, ont recours à des **méthodes de profilage** qui leur permettent de classer les demandeurs d'emploi en fonction de leur vulnérabilité et leur éloignement du marché du travail. Cette segmentation se fait sur la base de plusieurs critères qui peuvent varier d'un pays à l'autre.

**TABLEAU 1**  
Exemples de critères de segmentation dans 8 pays européens

Critères de création des segments	Pays
Risque du chômage de longue durée	Finlande, Suède
« Proximité » avec le marché de l'emploi	Allemagne
Autonomie dans la recherche d'emploi / besoin de l'intervention d'un conseiller	Pays-Bas, Belgique (Flandres)

Source : « Les Services Publics de l'Emploi en Europe » COE, 15 juillet 2015, Pôle emploi

<sup>1</sup> Le Royaume-Uni utilise le système du « queuing » (file d'attente), où le demandeur d'emploi doit dans un premier temps essayer de se réinsérer sur le marché du travail avant d'avoir accès aux services d'accompagnement.

Le nombre de profils varie d'un SPE à l'autre (2 aux Pays-Bas ; 3 au Portugal, au Danemark, en Autriche ; 6 en Allemagne).

L'objectif de cette segmentation est de mettre en place une offre de services adaptée selon le schéma « 1 profil = 1 offre de services ». Toutefois, certains SPE utilisent les segments non pour déterminer l'offre de services mais pour l'orienter.

Ainsi, les SPE portugais, autrichien et néerlandais utilisent la segmentation pour déterminer l'offre de services quand le SPE danois l'utilise comme base pour l'orientation des demandeurs d'emploi, laissant les conseillers libres de choisir l'accompagnement jugé adéquat. Quant à l'Allemagne, les 6 profils définis par son SPE servent davantage à identifier les besoins de demandeurs d'emploi, aucune offre-type par profil n'étant définie<sup>2</sup>.

Par la suite, les catégories dans lesquelles sont classés les demandeurs d'emploi déterminent généralement les services spécifiques de réinsertion qui leur sont proposés (formation professionnelle, aide à la recherche d'emploi, stages d'insertion professionnelle, etc.). A titre d'exemple, dans les pays utilisant 3 profils d'allocataires, le schéma suivant est appliqué<sup>3</sup> :

1. **Allocataires autonomes** dans leur recherche et pouvant facilement trouver un emploi. L'assistance du SPE est minimale.
2. **Allocataires éloignés du marché du travail** pour lesquels sont mis en place des entretiens réguliers. Ces allocataires sont prioritaires pour participer à des mesures d'activation (réalisation de bilans de compétences, de formation professionnelle).
3. **Allocataires nécessitant un accompagnement intensif**, avec un contact fréquent et des mesures d'accompagnement soutenues (ateliers professionnels, formations professionnelles).

Dans la quasi-totalité des SPE européens<sup>4</sup>, le suivi du demandeur d'emploi est construit autour d'un **projet personnalisé d'accompagnement** et formalisé dans un document signé par le demandeur d'emploi et son conseiller, qui récapitule l'ensemble des obligations et engagements réciproques des parties.

Le moment de la signature peut varier d'un pays à l'autre, celle-ci n'intervenant pas toujours au premier contact approfondi (Norvège, Suisse, Royaume-Uni). Présentant souvent un lien avec l'indemnisation, les devoirs de recherche sont toutefois globalement formalisés dès le départ. En Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas et Royaume-Uni, les demandeurs d'emploi ne sont indemnisés qu'après signature d'un contrat de recherche de travail<sup>5</sup>.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi s'appuie généralement sur deux éléments-clés : un contact fréquent et en présentiel (Royaume-Uni, Suisse, Allemagne, Irlande, Autriche, Luxembourg), seule une minorité de pays retenant le contact par téléphone ou par mail (Norvège, Finlande, Danemark)<sup>6</sup>.

Dans certains pays, comme en Allemagne ou en Finlande, les conseillers bénéficient d'une autonomie plus large dans l'accompagnement et sont libres de déterminer la fréquence ainsi que la durée des entretiens.

Le suivi est majoritairement individuel, les expériences de dispositifs d'accompagnement en groupe n'ayant pas donné de résultats satisfaisants (ex : Danemark en 2008<sup>7</sup>).

---

<sup>2</sup> Profiling systems for effective labour market integration, 2011 + Peer reviews

<sup>3</sup> Peer Review PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed, 2014 + Peer reviews

<sup>4</sup> OCDE (2007), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007, Éditions OCDE, Paris.

<sup>5</sup> OCDE (2013), « Activer les demandeurs d'emploi : les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE.

<sup>6</sup> OCDE (2013), « Activer les demandeurs d'emploi : les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE.

<sup>7</sup> Document d'études - Dares - 2013 - « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations » ; Pedersen, Rosholm et Svarer (2012).

**TABLEAU 2**  
**Obligations en matière de recherche d'emploi dans les SPE européens**

	Fréquence à laquelle les chômeurs doivent rendre compte de leurs démarches de recherche d'emploi	Nombre de démarches dont il faut rendre compte
Autriche	Une fois par mois	Non précisé
Belgique	Entretien après 9/12 mois de chômage ; les entretiens peuvent commencer plus tôt et être plus fréquents pour les jeunes à la recherche d'emploi	5 par mois en moyenne
République Tchèque	Variable selon le lieu	Non précisé
Danemark	Tous les 3 mois	Non précisé
Estonie	Une fois par mois	Variable (selon le plan d'action individuel)
Finlande	Variable	Variable (selon le plan d'action individuel)
France	Une fois par mois (à partir du quatrième mois de chômage)	Non précisé
Allemagne	Variable	Non précisé
Grèce	Aucune obligation	Non précisé
Hongrie	Aucune obligation	Non précisé
Irlande	Variable	Non précisé
Italie	Aucune obligation	Non précisé
Luxembourg	Une fois par mois	Non précisé
Pays-Bas	Toutes les quatre semaines	4 par mois
Norvège	Variable	Non précisé
Pologne	Aucune obligation	Non précisé
Portugal	Deux fois par mois	Variable (selon le plan d'action individuel)
République Slovaque	Variable	Non précisé
Slovénie	Variable	Non précisé
Espagne	Variable	Non précisé
Suède	Une fois par mois	Variable (selon le plan d'action individuel)
Royaume-Uni	Toutes les deux semaines	Variable (selon le plan d'action individuel)
Suisse	Une fois par mois	Variable (selon le plan d'action individuel)

Source : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*

## ➤ Formes de l'accompagnement du demandeur d'emploi : rôle et spécialisation du conseiller

Les conseillers, pilotes de l'accompagnement, ont un rôle central dans le retour à l'emploi des chômeurs.

La spécialisation des conseillers par catégorie de demandeurs d'emploi n'est pas une pratique répandue dans les SPE européens. Dans les pays qui y ont recours (voir ci-après), trois catégories de demandeurs d'emploi sont principalement ciblées : les jeunes, les seniors et les demandeurs d'emploi présentant des difficultés.

A titre d'exemple, seuls quelques pays disposent d'équipes entièrement dédiées au suivi du public jeune (Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Italie, Norvège). Les équipes uniquement dédiées au suivi des seniors sont plus rares (Pays-Bas). Dans le reste des SPE européens, les conseillers sont donc « généralistes » dans le suivi des demandeurs d'emploi<sup>8</sup>.

En revanche, on observe un net développement du **contact direct des conseillers avec les entreprises** (Suède, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande et Suisse)<sup>9</sup>. Les conseillers peuvent être généralistes dans leur activité (à la fois au service des entreprises et des demandeurs d'emploi, comme en Irlande ou en Suède) ou alors entièrement dédiés au contact avec les entreprises. C'est le cas en Autriche, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Lituanie, aux Pays-Bas, en Slovaquie et au Royaume-Uni)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Commission européenne (2013).

<sup>9</sup> OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris

<sup>10</sup> Commission européenne (2013).

En effet, il ressort des études menées à ce sujet que le contact direct avec les entreprises permet aux conseillers d'obtenir en avance certaines offres d'emploi, d'avoir une meilleure connaissance du marché du travail, en particulier des besoins des entreprises, d'acquérir la confiance des employeurs, ce qui les rend plus légitimes dans le placement de demandeurs d'emploi, y compris les plus éloignés du marché du travail<sup>14</sup>.

De plus, les conseillers peuvent avoir un rôle plus poussé dans la proposition d'offres d'emploi par le biais de l'**orientation directe**. Cette pratique consiste à orienter un demandeur d'emploi vers un poste vacant, ce dernier s'exposant à un risque de sanction s'il ne postule pas. L'orientation peut porter sur une offre d'emploi à diffusion restreinte, c'est-à-dire dont le SPE est le seul destinataire (Autriche, République Tchèque, Finlande, Allemagne) ou alors sur une offre rendue publique ou semi-publique, auquel cas le demandeur d'emploi doit s'adresser au SPE pour avoir les coordonnées de l'employeur (Allemagne, Grèce, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque et République tchèque)<sup>12</sup>. Il n'existe que peu d'estimations sur le nombre d'orientations directes par demandeur d'emploi sur une période donnée : en 2007, ce nombre est compris entre un et trois par chômeur et par année au Danemark, en Finlande, en Irlande, en Norvège, et en Suède; entre quatre et cinq au Luxembourg ; et entre six et huit en Autriche, en Espagne, au Royaume-Uni et en Suisse<sup>13</sup>.

Enfin, plus l'allocataire sera éloigné du marché du travail, plus les conseillers auront tendance à l'orienter vers des programmes de **formation professionnelle**. En effet, les études montrent globalement que la formation professionnelle a des effets bénéfiques sur l'emploi lorsqu'elle permet d'acquérir des compétences spécifiques, les effets n'étant toutefois visibles qu'à long terme<sup>14</sup>. A titre d'exemple, en Allemagne, la formation visant l'acquisition de compétences spécifiques a d'abord eu un impact négatif sur le taux d'emploi pendant la durée du programme et légèrement au-delà, mais s'est ensuite traduite par une hausse du taux d'emploi d'environ 10 %<sup>15</sup>. Ce sont les formations de reclassement (formations d'une durée de 2 ou 3 ans destinées aux adultes) qui, malgré une longue période de verrouillage, ont l'impact le plus positif au terme de la 8<sup>ème</sup> année. Les auteurs estiment toutefois que les formations courtes ont également un effet non négligeable et affichent un bon rapport coût-efficacité, et que les programmes de durée moyenne ont une incidence positive sur les probabilités d'emploi et la rémunération pour quasiment tous les types de compétences et d'âge<sup>16</sup>.

## ➤ Interactions entre accompagnement et indemnisation du demandeur d'emploi

Dans la grande majorité, l'inscription auprès du SPE européen est une condition préalable au versement des prestations de chômage, à l'exception de la Belgique, de la République Tchèque et des Pays-Bas (voir tableau 3). De plus, le versement des prestations est souvent lié à des **obligations en termes de recherche d'emploi** (voir tableau 2).

**En Norvège**, dès le début de l'épisode de chômage, le demandeur d'emploi indemnisé doit accepter tout type de travail à sa portée. En Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni, pendant leurs trois premiers mois de chômage, les demandeurs d'emploi peuvent limiter leurs recherches à leur profession habituelle ou refuser un poste qui ne correspond pas à leurs qualifications, mais au-delà du troisième mois, tout emploi est jugé convenable, sous réserve de clauses dérogatoires.

**En Suisse**, même si la législation prévoit que la notion d'emploi convenable doit tenir suffisamment compte des capacités et de la profession antérieure du demandeur d'emploi (à l'exclusion des personnes de moins de 30 ans), qui peut refuser une offre si le salaire proposé est inférieur à 70 % de la rémunération antérieure, elle précise également qu'il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour éviter le chômage ou pour en limiter la durée, les conseillers ayant une marge d'appréciation étendue.

<sup>14</sup> Document d'études - Dares - 2013 - « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations »

<sup>12</sup> OCDE (2007), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007, Éditions OCDE, Paris.

<sup>13</sup> OCDE (2007), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007, Éditions OCDE, Paris.

<sup>14</sup> O'Connell, 2002

<sup>15</sup> Fitzenberger et Volter, 2007 ; Fitzenberger et Speckesser, 2009

<sup>16</sup> Rinne, Schneider et Uhlendorff, 2011

Ainsi, en règle générale, tous les chômeurs indemnisés sont soumis à une obligation de recherche d'emploi. Cette obligation est quelque peu assouplie dans certains cas, notamment au Royaume-Uni pour les parents ayant à charge un enfant (obligation d'être disponible pour un emploi à temps partiel seulement) ou en Finlande pour les jeunes qui suivent une formation<sup>17</sup>.

En cas de non-respect des obligations de recherche d'emploi, la plupart des pays appliquent des sanctions, sous forme de réduction du montant des droits ou de suspension du paiement pendant une période déterminée, voire de suppression totale des allocations (voir ci-après).

**TABLEAU 3**  
**Procédure d'inscription et délai s'écoulant avant le premier contact avec les services de placement**

	Ouverture des droits avant (AV), pendant (PDT) ou après (AP) l'inscription auprès du service de placement R = indemnisation avec effet rétroactif à la date de la perte d'emploi	Délai s'écoulant entre l'inscription et le premier contact avec les services de placement
Autriche	PDT	10 jours maximum .
Belgique	AV	Pas de délai maximum .
République Tchèque	AV, R (3 premiers jours de chômage seulement)	
Danemark	PDT	Entre 1 et 3 mois
Estonie	PDT	30 jours
Finlande	AP	Tous les bénéficiaires ne sont pas obligés de se présenter en personne
France	AP	Non disponible
Allemagne	PDT	Sans objet
Grèce	PDT	Sans objet
Hongrie	AP	15 jours
Irlande	PDT, R)	Sans objet
Italie	PDT	Pas de délai maximum
Luxembourg	AP, R	2 semaines
Pays-Bas	AV, R	Pas de délai maximum
Norvège	AP	Dans un délai de 3 mois
Pologne	AP	7 jours max.
Portugal	AP	Habituellement 3 jours
République Slovaque	PDT, R	Sans objet
Slovénie	PDT, R	Habituellement dans un délai de 14 jours
Espagne	PDT, R	L'inscription au SPE se fait systématiquement en personne
Suède	PDT, R	5 jours ouvrés
Royaume-Uni	PDT	Généralement dans un délai de 3 jours (1 mois maximum )
Suisse	PDT ou AP	Sans objet

Source : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*

## ➤ L'intensification du contrôle et le durcissement des sanctions

Dans l'ensemble des SPE européens, le renforcement du suivi du demandeur d'emploi s'accompagne d'une intensification des procédures de contrôle de la recherche d'emploi et d'un durcissement des sanctions. De nombreuses études menées sur l'efficacité des contrôles concluent à des résultats positifs sur le retour à l'emploi des programmes de surveillance accrue de la recherche d'emploi (voir ci-après).

<sup>17</sup> OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris

Les **sanctions** mises en œuvre dans les différents pays répondent aux principes suivants :

- elles peuvent prendre la forme d'une suspension des droits, qui est le cas le plus fréquent, d'une réduction temporaire du montant de l'allocation (Suède), ou d'une perte de la prestation (Allemagne, Espagne, Luxembourg) ;
- elles sont le plus souvent graduelles. Un avertissement peut constituer le premier niveau (Belgique). La durée de réduction des allocations dépend de la gravité du manquement et de la récidive ;
- les durées de réduction des droits en cas d'un manquement mineur varient de quelques jours (Suisse, Luxembourg) à 3-4 semaines (Allemagne, Belgique) ;
- les durées de réduction des droits en cas de récidive ou de manquement grave varient de 2-3 mois (Allemagne, Suisse) à 6 mois ou plus (Belgique, Royaume-Uni)<sup>18</sup>.

En pratique, dans le cas de l'Irlande entre 1999 et 2005, il a pu être observé que la suspension des contrôles de la recherche d'emploi des bénéficiaires d'allocation chômage a augmenté la durée moyenne des épisodes de chômage de 16 % et réduit la probabilité de transition vers l'emploi de 26 %<sup>19</sup>.

De plus, l'avertissement d'un contrôle à venir semble avoir des effets bénéfiques sur la recherche d'emploi : en Belgique, où le demandeur d'emploi est prévenu par courrier que sa recherche d'emploi sera contrôlée et sanctionnée si jugée insuffisante ou inexistante, le taux de transition vers l'emploi a augmenté d'environ 28 %<sup>20</sup>.

Toutefois, alors que les contrôles comme les sanctions ont des effets positifs sur le retour à l'emploi, ils semblent généralement avoir des effets négatifs sur la **qualité des emplois retrouvés**, qui seraient moins stables ou moins bien rémunérés<sup>21</sup> :

- En Suisse, les demandeurs d'emplois qui ont été avertis ou sanctionnés sont moins exigeants quant à la qualité des emplois recherchés et acceptent des emplois dont la stabilité et la rémunération sont plus faibles. De surcroît, deux ans après le retour à l'emploi, il a été mesuré que la possibilité d'un contrôle tendait à réduire les revenus salariaux des demandeurs d'emploi d'environ 1,5 % et les sanctions effectives d'environ 6 %<sup>22</sup>.
- Aux Pays-Bas, les personnes exposées à un contrôle accru de leurs recherches d'emploi ont en moyenne, à l'issue de leur période de chômage, des emplois de plus courte durée<sup>23</sup>.

Se fondant sur les résultats menés dans plusieurs pays (Belgique, Pays-Bas, Suisse, Allemagne, Danemark), la Dares tire les conclusions suivantes sur les mécanismes de contrôle et sanction :

- Les contrôles comme les sanctions ont des effets positifs sur le retour à l'emploi, mais négatifs sur la qualité des emplois retrouvés ;
- Contrôler l'effort de recherche est plus efficace que de contrôler le refus d'offres d'emploi ;
- Il faut associer contrôle, sanction et accompagnement à la recherche d'emploi ;
- L'avertissement d'un contrôle à venir modifie les comportements autant voire plus que la mise en œuvre effective d'une sanction ;
- L'efficacité du dispositif de contrôle dépend de la dynamique du marché.

---

<sup>18</sup> Venn, 2012

<sup>19</sup> Mc Vicar, 2008

<sup>20</sup> Cockx, Dejemeppe et Van der Linden, 2011

<sup>21</sup> Arni et al., 2013 ; Van den Berg et Vikström, 2014

<sup>22</sup> Arni, Lalive, et van Ours, 2012 ; Van den Berg et Vikström, 2009

<sup>23</sup> Document d'études - Dares - 2013 - « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations » ; Van der Berg et van der Klaauw, 2009

<sup>24</sup> Document d'études - Dares - 2013 - « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations »

## SOURCES

- Balmory D., Chevrier-Fatome C., Simonin B., 2004, Rapport de l'Instance d'évaluation de la politique d'emploi et recours à des opérateurs externes, La Documentation Française, Paris.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2006, Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Bericht.
- CAS, 2011, « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : bilan d'une politique active du marché du travail en Europe et enseignements pour la France », la note d'analyse Travail-Emploi N°228, juin.
- Centre d'analyse stratégique, juin 2011 – L'accompagnement des demandeurs d'emploi : bilan d'une politique active du marché du travail en Europe et enseignements pour la France.
- Cockx, B., M. Dejemeppe, A. Launov et B. Van der Linden (2011), "Monitoring, Sanctions and Front-Loading of Job Search in a Non-Stationary Model", Discussion Paper 2011-42, IRES, Université catholique de Louvain.
- Commission européenne (2013), Compétences de bases dans les SPE, critères d'entrée et développement professionnel continu: la situation actuelle, Bruxelles, auteur: Łukasz Sienkiewicz
- Delander L., Mansson J., Nyberg E., 2007, « Private versus public provision of placement services for hard to-place unemployed: and impact evaluation », dans de Koning J. (ed) The Evaluation of Active Labour Market Policies: Measures, Public Private Partnerships and Benchmarking, Edward Elgar, Cheltenham.
- Document d'études - Dares - 2013 - « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations ».
- The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, Pes to Pes Dialogue :
- Profiling systems for effective labour market integration, 2011 + Peer reviews
- Peer Review PES approaches for sustainable activation of the long-term unemployed, 2014 + Peer reviews
- Gerard van den Berg et Johan Vikström. «Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality.» IZA Discussion Paper 4325: (2009).
- Inspection générale des finances (2011), Étude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, rapport n° 2010M06402.
- Kruppe T., 2006, « Vermittlung durch Private, Wenn ein Dritter ins Spiel kommt », IAB Forum, n°1.
- McVicar, D. (2008), "Job Search Monitoring Intensity, Unemployment Exit and Job Entry: Quasiexperimental Evidence from the UK", Labour Economics 15, 1451-146.
- OCDE (2013), « Activer les demandeurs d'emploi : les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE.
- OCDE (2007), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2013), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2015), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015, Éditions OCDE, Paris.
- Patrick Arni, Rafael Lalive, and Jan C. van Ours, «How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit», Journal of Applied Econometrics, Vol. 28, No. 7, 2013, pp. 1153-1178.
- Patrick Arni, Rafael Lalive, et Jan C. Van Ours. «How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit.» Journal of Applied Econometrics (2012).
- Pedersen J., Rosholm M., Svarer M., 2012, « Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation », IZA Discussion Paper No. 6970.
- Van den Berg G.J. and J. Vikström (2014), "Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality", Scandinavian Journal of Economics, 116(2), 284-334.
- Van den Berg, G. et B. van der Klaauw (2009), "Structural Empirical Evaluation of Job Search Monitoring", Working Paper, Free University of Amsterdam.
- Venn, D. (2012), "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 131, OECD Publishing.
- [http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE\\_-\\_Services\\_Publics\\_de\\_l\\_Emploi\\_Europeens-\\_juillet\\_2015\\_A-\\_Gauvin.pdf](http://www.coe.gouv.fr/IMG/pdf/COE_-_Services_Publics_de_l_Emploi_Europeens-_juillet_2015_A-_Gauvin.pdf)

## TABLEAU COMPARATIF

Situation au 1<sup>er</sup> juillet 2015

Régime d'indemnisation	Allemagne	Belgique	Danemark	Espagne	Finlande	France	Grande-Bretagne
<b>Taux de cotisation</b>	3% : • 1,50% à la charge des employeurs • 1,50% à la charge des salariés	Taux global de cotisation à la sécurité sociale : • 13,07% à la charge du salarié • 24,92% à la charge de l'employeur (+ 1,69 % pour les entreprises de 10 personnes et plus)	• Cotisation globale de 8% à la charge des salariés • Cotisation forfaitaire en cas d'adhésion à une caisse d'assurance chômage	7,05% : • 5,50% à la charge des employeurs, • 1,55% à la charge des salariés. Surcotisation pour les contrats temporaires : • 8,3% pour les CDD temps plein et temps partiel	• Employeur: 0,80% de la masse salariale jusqu'à 2 025 500€, 3,15% au dessus • Salarié: 0,65% du salaire	6,40% : • 4% à la charge des employeurs • 2,40% à la charge des salariés (modulation des contributions dues au titre de certains contrats à durée déterminée depuis le 1er juillet 2013)	cotisation globale à la sécurité sociale • 13,8% à la charge des employeurs sur les salaires > 215 € (156€) par semaine • 12% à la charge des salariés sur les salaires > 214 € (155€) par semaine (et 2% sur la tranche > 1 125 € (815€))
<b>Conditions d'affiliation minimale</b>	12 mois (2) au cours des 2 dernières années	• Pour les moins de 36 ans : 312 jours au cours des 21 derniers mois • de 36 à 49 ans : 468 jours au cours des 33 derniers mois • à partir de 50 ans : 624 jours au cours des 42 derniers mois	52 semaines au cours des 3 dernières années + 12 mois d'appartenance à une caisse d'assurance	360 jours au cours des 6 dernières années	26 semaines au cours des 28 derniers mois	4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou des 36 derniers mois pour les 50 ans et plus	Cotisations payées sur 26 fois le "seuil de salaire assurable" au cours de l'une des 2 dernières années fiscales ET cotisations payées ou créditées sur 50 fois le "seuil de salaire assurable" au cours des 2 dernières années fiscales (4)
<b>Durée d'indemnisation</b>	Entre 6 et 24 mois	Durée en principe illimitée (3)	2 ans maximum sur une période de 3 ans	Entre 120 et 720 jours	500 jours	• Entre 4 et 24 mois (pour les moins de 50 ans) • Entre 4 et 36 mois (pour les 50 ans et plus)	182 jours
<b>Montant d'indemnisation (1)</b> <small>Ces taux de remplacement sont fournis à titre indicatif et ne tiennent pas compte de la fiscalité de chaque pays.</small>	60% ou 67% du salaire de référence net selon la situation familiale	• 65% de la dernière rémunération brute les 3 premiers mois. • Le montant de l'allocation diminue ensuite en plusieurs phases, en fonction de la situation familiale et du passé professionnel (ancienneté)	90% du salaire de référence	• 70% du salaire de référence pendant les 180 premiers jours • 50% à partir du 7 <sup>e</sup> mois	• AC de base: 32,80€/jour • AC volontaire: montant de l'indemnité de base plus 45% de la différence entre le salaire journalier et l'indemnité de base	57% du salaire journalier de référence (SJR) ou 40,4% + partie fixe, dans la limite de 75% du SJR	Montant forfaitaire, en fonction de l'âge de l'intéressé : • 80 € (57,90€) / semaine pour une personne de moins de 25 ans • 101 € (73,10€) / semaine pour une personne de plus de 25 ans
<b>Piafond du salaire de référence (brut/mois)</b>	• Anciens Länder : 6 050€ • Nouveaux Länder : 5 200€	• Plafond salarial supérieur : 2 497,42€ • Plafond salarial intermédiaire : 2 327,64€ • Plafond salarial de base : 2 175,13€	Aucun, mais allocation plafonnée	3 606 € / mois	aucun	12 600 €	Aucun (allocation forfaitaire)
<b>Montant minimal de l'allocation mensuelle</b>	-	• 513,50€, 972,14€ ou 1 157,52€ selon la situation familiale de l'intéressé	-	• 497€ si aucun enfant à charge • 664,75€ si 1 ou plusieurs enfants à charge	allocation de base	28,67€ / jour	-
<b>Montant maximal de l'allocation mensuelle</b>	• Anciens Länder : 2 483,10€ • Nouveaux Länder : 2 209,50€	1 623,44€	• 555,42 € (4 135 DKK) / semaine 2406,78 €/mois (17 918 DKK / mois)	• 1 087,20€ si aucun enfant à charge • 1 242,52€ si 1 enfant à charge • 1 397,84€ si 2 enfants ou plus à charge	90% du salaire de référence	237,62 € / jour	-
<b>Montant mensuel du salaire minimum (Eurostat, 2015)</b>	1 473 €	1 501,82 €	Pas de salaire minimum	756,70 €	Pas de salaire minimum	1 457,52€ (35€/sem) 1 624,09€ (39€/sem)	1 378,87€ / mois
<b>Taux de chômage (Eurostat, octobre 2015)</b>	4,50%	8,70%	6,00%	21,60%	9,40%	10,80%	5,2% (sept 2015)

(1) Pour le Danemark, la Grande-Bretagne, la Norvège, la Suède et la Suisse, les montants applicables sont convertis en euros selon les taux de conversion fixés par la Commission administrative des Communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants (CASSTM) pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2015.

(2) L'Allemagne prévoit, sous certaines conditions, que des durées d'affiliation inférieures (6,8 ou 10 mois) à celles requises pour l'ALG I puissent permettre une ouverture de droits pour une durée de 3,4 ou 5 mois.

(3) Après une période de 48 mois durant laquelle le montant de l'allocation est dégressif, le demandeur d'emploi perçoit une allocation forfaitaire pour une durée en principe illimitée.

(4) «Seuil de salaire assurable» = 112 £ (155 €) par semaine.

Irlande	Italie	Luxembourg	Norvège	Pays-Bas	Portugal	Suède	Suisse
Cotisation globale à la sécurité sociale sur les salaires > 38€ / semaine : • 8,50% ou 10,75% à la charge des employeurs (selon que le salaire est < ou > à 356€) • 4% à la charge des salariés (selon les tranches de salaire) (5)	Cotisations employeurs 1,61% (+1,40% pour les CDD)	Financement par l'impôt	Cotisation globale à la sécurité sociale: • 14,1% à la charge des employeurs ( ce taux peut varier en fonction de la situation géographique) • 8,2% à la charge des salariés	Cotisation de 2,07% à la charge des employeurs, majorée d'une cotisation supplémentaire (5%) de 2,16% qui varie en fonction du secteur d'activité de l'entreprise	Cotisation globale à la sécurité sociale 34,75% : • 23,75% (employeurs) • 11% (salariés)	• Employeurs: 2,64% • Salariés: frais d'adhésion à l'AC volontaire	2,2% : • 1,1% (employeurs) • 1,1% (salariés) (8)
104 semaines de cotisations depuis le début de l'activité salariée. 39 de ces 104 semaines doivent avoir été payées ou créditées pendant l'année fiscale de référence. (6)	13 semaines de contributions au cours des quatre dernières années et 30 jours de travail au cours des 12 mois précédant le chômage	26 semaines au cours des 12 derniers mois (16h/ semaine minimum)	Avoir perçu au cours de la dernière année civile un revenu professionnel supérieur ou égal à 1,5 fois le montant de base (132 555 NOK soit 15 906,8€) ou avoir perçu en moyenne le montant de base (88 370 NOK soit 10 604,4€) au cours des 3 dernières années civiles	26 semaines au cours des 36 dernières semaines. Prolongation possible de cette période si le salarié justifie, en plus des conditions préalables, avoir été rémunéré au moins 208 heures sur 4 des 5 années civiles précédant le chômage	360 jours au cours des 2 dernières années	• 6 mois (80h / mois minimum) au cours des 12 derniers mois • ou 480 h durant une période consecutive de 6 mois (50h minimum/mois au cours des 12 derniers mois) • 12 mois d'affiliation à une caisse d'AC	12 mois au cours des 2 dernières années
6 ou 9 mois selon que l'intéressé justifie de moins de 260 semaines de cotisations ou de 260 semaines ou plus	égale à la moitié du nombre de semaines de cotisations versées au cours des quatre dernières années	Durée égale à la durée du travail effectuée au cours des 12 mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, dans la limite de 12 mois (7)	104 ou 52 semaines en fonction du montant du revenu de référence	Entre 3 et 36 mois	Entre 5 et 18 mois	300 jours (450 jours si enfant à charge)	De 200 à 520 allocations journalières versées dans un délai de 2 ans
Montant forfaitaire compris entre 84,50€ et 188€ par semaine. Ce montant évolue selon la tranche du salaire de référence et la situation familiale (supplément de 80,90€ ou 124,80€ par adulte à charge et de 29,80€ par enfant à charge)	75% du salaire de référence, moins 3% chaque mois à partir du 4ème mois. Si le salaire de référence dépasse 1195€, le taux de remplacement s'applique sur 1 195 € + 25% de la fraction du salaire supérieur au plafond	• 80% du salaire de référence des 3 derniers mois • 85% si enfant(s) à charge	0,24% du revenu d'activité de l'année civile précédente ou si plus avantageux moyenne annuelle des 3 dernières années civiles (soit en moyenne 62,4% du revenu de référence)	75% du salaire de référence pendant les 2 premiers mois, puis 70%	65% du salaire de référence pendant les 6 premiers mois puis 55%	• AC de base: 34,44 €/jour • AC volontaire: 80% du salaire de référence les 200 premiers jours, 70 % du salaire de référence	70 ou 80% du salaire de référence, selon situation la familiale ou le salaire de référence
Aucun (allocation forfaitaire)	Aucun, mais allocation plafonnée	Aucun, mais allocation plafonnée	Six fois le montant de base (63 626 € / an)	198,28 € / jour	Aucun, mais allocation plafonnée	2 693 €	8 692,95€ (10 500 CHF)
-	-	-	-	-	Le montant ne peut être inférieur au montant de l'IAS (419,22€/mois)	-	-
-	1 300 €	• 250% du salaire social minimum pour les 9 premiers mois • 200% du salaire social minimum à partir de 273 jours d'indemnisation • 200 % en cas de prolongation	-	75% du plafond du salaire de référence	• 1 048,05€ soit 2,5 fois l'IAS mensuel de 419,22€	98€/jour	-
1 461,85 € / mois	Pas de salaire minimum	1 922,96 €	Pas de salaire minimum	1 501,80 €	589,17 €	Pas de salaire minimum	Pas de salaire minimum
8,90%	11,50%	5,80%	4,6% (sept 2015)	6,90%	12,40%	7,20%	3,3% (source Seco)

(5) Taux de cotisation à la charge des salariés sur les salaires hebdomadaires compris entre 38 et 352 € : 0 %; sur les salaires > 352 € / semaine : 4 %.

(6) Au minimum 13 de ces 39 semaines de cotisations doivent avoir été payées au cours de l'année fiscale de référence. La condition d'affiliation est également remplie lorsqu'au moins 26 semaines de cotisations ont été payées au cours de l'année fiscale de référence et 26 au cours de l'année précédant l'année fiscale de référence.

(7) La durée maximale d'indemnisation peut être prolongée en fonction de l'âge du bénéficiaire, de sa durée d'affiliation antérieure et de sa capacité de travail.

(8) Une cotisation supplémentaire de 1 % (0,5 % à la charge des employeurs, 0,5 % à la charge des salariés) est prélevée sur les salaires supérieurs à 126 000 CHF.



# QUESTIONS RÉGLEMENTAIRES

---

Départs volontaires en cours d'indemnisation

Cumul allocation et rémunération  
d'une activité non salariée

Assistantes maternelles

Périodes d'emploi à l'étranger

Gestion des périodes de suspension  
du contrat de travail

Contributions : paiement de la majoration  
par les organismes tiers

Spécificités des règles  
appliquée aux intérimaires

Autres problématiques réglementaires



## DÉPARTS VOLONTAIRES EN COURS D'INDEMNISATION

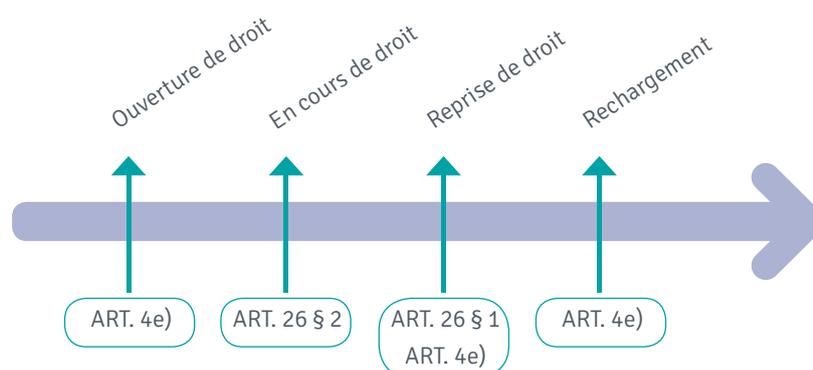
### > La condition de chômage involontaire : réglementation applicable

La réglementation d'assurance chômage conditionne le bénéfice du revenu de remplacement au caractère involontaire de la privation d'emploi du salarié. Ce principe historique figure d'ailleurs dans l'intitulé du titre 2ème du livre IV du code du travail « le demandeur d'emploi ».

Cependant, certains départs volontaires sont considérés comme légitimes et leur survenance, dès lors qu'elle est justifiée, ne constitue pas une situation de chômage volontaire. Ces circonstances exceptionnelles sont prévues par la loi (ex : démission pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale) ou par la convention d'assurance chômage négociée par les partenaires sociaux (ex : démission d'un salarié mineur contraint de suivre ses parents) et figurent au sein de **l'accord d'application n°14**.

En présence d'un départ volontaire non prévu par l'accord d'application n°14, la question du refus des allocations se pose.

A ce jour, peuvent être distinguées **4 situations** pour lesquelles les règles sont distinctes :



#### L'ouverture de droit

L'article 4-e du règlement général prévoit un examen ante-chronologique de l'ensemble des fins de contrat de travail précédant la date d'examen.

Le chômage est considéré comme volontaire si la démission n'est pas suivie d'une nouvelle activité d'au moins 91 jours. L'objectif de la mesure est de s'assurer qu'une ouverture de droit ne s'effectue pas sur une période au cours de laquelle une démission non légitime a été enregistrée. Par sécurité, les fins de contrat précédentes sont donc vérifiées pour garantir que cette dernière activité n'a pas été exercée sur une trop courte période destinée à masquer un précédent départ volontaire.

### Le droit en cours d'indemnisation

L'article 26 § 2 du règlement général prévoit un examen « au fil de l'eau » des départs volontaires.

Ces derniers sont opposables au demandeur d'emploi dès lors qu'il justifie depuis son ouverture de droit de 91 jours ou 455 heures d'affiliation. Lorsqu'un départ volontaire intervient sans que cette condition d'affiliation ne soit remplie, il est qualifié de « non opposable » et ne peut donc être opposé au demandeur d'emploi au moment de sa survenance, sans le rendre pour autant légitime.

Depuis l'avenant du 8 juillet 2015 à la convention d'assurance chômage, les départs volontaires intervenant sur des activités ayant duré moins de 8 jours ou sur des activités dont l'intensité est inférieure à 17 heures hebdomadaires sont également non opposables quand ils se produisent en cours de droit.

### La reprise du droit

Les départs volontaires sont opposables au demandeur d'emploi lorsqu'il justifie depuis son ouverture de droit, de 91 jours ou 455 heures d'affiliation (article 26 § 1 du règlement général).

Dès lors, l'article 4-e du règlement général aboutit à réaliser l'examen de la condition non pas sur la dernière fin de contrat de travail, mais sur l'ensemble de l'antériorité : or, en cours d'indemnisation, certains départs volontaires ont pu temporairement être écartés (par manque d'affiliation ou parce que l'activité visée répondait aux critères d'exception). Ces décisions sont donc susceptibles d'être remises en cause dans ce contexte d'examen.

### Le rechargement de droit

En cas de rechargement de droit, l'examen de la condition se fait également dans le cadre de l'article 4-e du règlement général.

Le fait de ne rechercher que 150 heures d'affiliation (soit 30 jours), plutôt que 122 jours comme l'exige une ouverture de droit « classique », n'exonère pas l'allocataire de son obligation de justifier de la condition de chômage involontaire sur l'ensemble de ses fins de contrats de travail. L'examen est mené sur l'antériorité et permet de rendre opposables tous les départs volontaires non légitimés et non sanctionnés dans les contextes d'examen précédents.

Enfin, dès lors que le caractère volontaire de la perte d'emploi est avéré, le demandeur d'emploi ne peut prétendre au bénéfice du revenu de remplacement pour une durée minimale de 121 jours. La reprise de son indemnisation est subordonnée à la décision favorable de l'instance paritaire régionale compétente ou à une reprise d'emploi d'au moins 91 jours ou 455 heures permettant de légitimer sa situation.

## ➤ La problématique

La réglementation actuelle peut ainsi être réinterrogée :

- La vérification de la condition de chômage involontaire est complexe car son application diffère selon le contexte dans lequel le départ volontaire est examiné. Dans certaines situations, le caractère inopposable d'un départ volontaire n'est que relatif et peut ultérieurement être remis en cause, entraînant **un manque de lisibilité pour l'allocataire**.
- A contrario, les modalités de sanction du départ volontaire sont, quant à elles, toujours uniformes, la suspension du versement de l'allocation étant toujours de 4 mois, indépendamment du contexte au cours duquel la démission se réalise (pendant ou hors période d'essai par exemple), de la forme du contrat ou de sa durée.

Cette problématique met en évidence que le réel enjeu de la vérification du chômage involontaire se situe dans l'équilibre entre responsabilisation de l'allocataire qui perçoit un revenu de remplacement et incitation à la reprise d'emploi.

## CUMUL ALLOCATION ET RÉMUNÉRATION D'UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE (régularisations, indus, caractère incitatif)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut être cumulée, sous certaines conditions, avec une rémunération issue d'une activité professionnelle non salariée, comme elle l'est dans le cas d'une activité salariée.

Sont concernés, les allocataires reprenant une activité professionnelle après la fin du contrat de travail prise en considération pour leur admission à l'ARE, quel que soit le nombre d'heures effectuées au titre de l'activité reprise.

Dans ces cas et dès lors que l'allocataire continue de remplir les conditions d'attribution de l'ARE, le montant des allocations versé chaque mois est déterminé en déduisant 70 % des revenus mensuels bruts issus de l'activité reprise (ou 70 % d'une base forfaitaire) du montant des allocations qui auraient été dues au titre du mois considéré en l'absence de reprise d'activité, dans la limite du montant du salaire de référence.

➔ Or, la détermination des rémunérations prises en compte pour calculer le nombre de jours indemnisables au cours du mois peut être source de complexité, en raison de la difficulté de détermination des revenus, entraînant a posteriori une régularisation annuelle à partir des rémunérations réelles soumises à cotisations sociales.

**Le dispositif peut ainsi être générateur d'insécurité pour l'allocataire** qui, en cas d'absence de connaissance de ses rémunérations, se voit appliquer dans un premier temps une base forfaitaire pour déterminer le montant mensuel des allocations à verser, et dans un second temps une régularisation annuelle de son indemnisation (potentialité d'indus ou de rappels d'allocations). Cette base forfaitaire est appliquée pour les deux premières années d'exercice de l'activité. Passé ces deux années, en l'absence d'information sur les rémunérations perçues, aucune déduction n'est effectuée.

La multiplicité des justificatifs à examiner par l'opérateur, du fait des nombreux cas que cette situation peut recouvrir, est également source de difficultés de gestion.

### QUELQUES CHIFFRES

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, en moyenne chaque mois 44 760 allocataires de l'Assurance chômage ont une activité professionnelle non salariée. Ce sont majoritairement des hommes (61 %), leur âge moyen est de 40 ans. Environ 41 000 sont indemnisés, dont un tiers sur une base forfaitaire car leur rémunération mensuelle n'est pas connue.

Depuis 2012, le nombre de personnes indemnisées augmente régulièrement. Cette hausse est liée à la nette augmentation des créateurs sans aucun revenu et à la suppression des seuils de cumul en 2014 (seuil de revenu, limite de 15 mois de cumul notamment) qui a engendré une redistribution entre indemnisés et non indemnisés.

## ASSISTANTES MATERNELLES

La profession d'assistante maternelle est régie par différentes dispositions du code de l'action sociale et des familles (CASF), du code du travail et du code de la santé publique. Les assistantes maternelles employées par des particuliers relèvent en outre de la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Pour leur indemnisation au titre du chômage, les assistantes maternelles employées par des particuliers relèvent du règlement général (RG) depuis 2001.

Cependant, la profession connaît des conditions particulières d'activité, les assistantes maternelles se voyant généralement confier la garde de plusieurs enfants, par un ou plusieurs particuliers, sur la même période d'activité.

La profession se caractérise ainsi le plus souvent par une superposition des contrats (un contrat par enfant est obligatoire) et des temps de travail variables pour chaque employeur.

De plus, l'encadrement du temps de travail ainsi que les modalités de rémunération sont spécifiques.

Enfin, les assistantes maternelles sont fréquemment en situation d'activité reprise ou conservée (cumul de l'allocation et des rémunérations), gardant généralement plusieurs enfants simultanément pour des durées souvent limitées. **L'activité conjugue donc la perte de certains contrats, la conservation d'autres et la reprise de nouveaux contrats, dans des laps de temps plus ou moins restreints.**

Il est sur ce point rappelé que les assistantes maternelles en situation d'activité reprise ou conservée se voient appliquer les règles issues de la convention du 14 mai 2014, et notamment la règle de révision de droit qui prend en considération la perte de l'activité conservée selon des modalités spécifiques plus favorables que celles fixées par la réglementation antérieure.

Il reste que, pour la mise en œuvre de l'indemnisation au titre du chômage, si certaines dispositions du règlement général ont nécessité une adaptation, dans la pratique certaines situations peuvent susciter des interrogations tant au plan réglementaire qu'opérationnel, notamment en ce qui concerne : les modalités de recherche de l'affiliation, les modalités de calcul de l'allocation journalière notamment en cas de travail à temps partiel, ou les situations d'activité(s) reprise(s) et/ou conservée(s).

Une réflexion apparaît dès lors souhaitable, cette profession comme toutes celles relatives aux multi-employeurs nécessitant des règles spécifiques d'indemnisation du chômage tenant compte du cadre dérogatoire de ces emplois sur certains volets de la législation du travail.

### QUELQUES CHIFFRES

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, chaque mois, 159 000 assistantes maternelles sont indemnisables par l'Assurance chômage, un effectif en hausse depuis 2010 où elles étaient en moyenne 60 000 par mois.

99% sont des femmes, leur âge moyen est de 44 ans.

Plus de 65% des assistantes maternelles allocataires de l'Assurance chômage travaillent et les deux tiers d'entre elles cumulent salaire et allocation.

La convention de 2014 a engendré une redistribution entre effectif indemnisés et non indemnisés. Entre 10 000 et 15 000 assistantes maternelles qui ne remplissaient pas les conditions de cumul sont désormais indemnisées entre 1 et 10 jours par mois.

## PÉRIODES D'EMPLOI À L'ÉTRANGER

### ➤ Périodes d'activité au sein de l'UE, de l'EEE et de la Suisse

La mobilité des travailleurs au sein des États membres de l'Union européenne (UE), de l'espace économique européen (EEE) et en Suisse est régie par les dispositions propres au droit de l'Union européenne.

Ces règles de coordination de sécurité sociale n'ont pas pour objet de se substituer aux dispositions d'ordre interne, mais de permettre aux travailleurs de se déplacer à l'intérieur de l'UE, de l'EEE et de la Suisse sans qu'ils perdent, du fait de leur mobilité, les avantages de sécurité sociale et notamment d'assurance chômage qu'ils ont acquis durant leur période d'activité.

#### Maintien des allocations du demandeur d'emploi se rendant dans un autre État membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse

Le demandeur d'emploi indemnisé dans un État membre de l'EEE ou en Suisse, se rendant dans un autre État membre ou en Suisse pour y rechercher un emploi peut, pendant une période de 3 mois, continuer à percevoir ses allocations chômage (Règlement CE n° 883/2004, art. 64).

Les prestations sont versées directement au demandeur d'emploi par l'institution de l'État de provenance.

#### Prise en compte des périodes d'activité exercées au sein de l'UE, de l'EEE et de la Suisse

Les périodes d'activité accomplies dans un État membre de l'UE, de l'EEE, ou en Suisse peuvent être prises en compte en France (Règlement CE n° 883/2004, art. 61) :

- lorsque l'intéressé y transfère sa résidence et
- lorsqu'il justifie d'une dernière période d'activité accomplie en dernier lieu en France.

L'allocation d'assurance chômage est alors attribuée dans les conditions de droit commun. Le calcul de l'allocation s'effectue exclusivement sur la base des salaires perçus en dernier lieu en France.

#### Cas particulier des travailleurs frontaliers

Le travailleur frontalier résidant en France bénéficie de droits identiques à celui qui a exercé son activité en France. Il n'est pas nécessaire pour lui de justifier d'une période d'activité accomplie en dernier lieu en France pour prendre en considération les périodes d'activité accomplies sur le territoire de l'État d'emploi (Règlement CE n° 883/2004, art. 65). Le calcul de l'allocation s'effectue dans les conditions de droit commun.

Dans la mesure où la charge de l'indemnisation des travailleurs frontaliers revient à leur État de résidence et non à leur État d'emploi, les règles de coordination prévoient que l'État de dernier emploi rembourse à l'État de résidence le montant des allocations versées, dans la limite de 3 mois ou de 5 mois si le travailleur frontalier a travaillé dans l'État d'emploi au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois, et dans la limite des droits qui seraient ouverts par l'État d'emploi en application de ses propres règles.

Le règlement (CE) 883/2004 donne toutefois la possibilité aux États membres de négocier d'autres méthodes de remboursement, leur permettant ainsi de rééquilibrer les dépenses d'indemnisation des travailleurs frontaliers (art. 65 § 8).

#### DANS LA PRATIQUE

C'est dans ce cadre que s'inscrit la demande formulée par la présidente et le vice-président de l'Unédic le 15 décembre dernier auprès de la Ministre du travail, s'agissant de l'accord Franco-Suisse : en effet, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés sous le statut de travailleur frontalier suisse a quasiment doublé depuis 2008 pour atteindre 30 040 allocataires en 2014.

Cette évolution s'est accompagnée d'une augmentation des dépenses d'indemnisation du régime d'assurance chômage pour ces travailleurs, celles-ci ayant été multipliées par 2,5 sur la période, pour atteindre 460 millions d'euros en 2014.

Dans le cadre du règlement ci-dessus rappelé, la France ne devrait recevoir que 131 millions d'euros de remboursements de la Suisse au titre de l'année 2014, soit un solde négatif de 329 millions d'euros. Ces remboursements sont très en-deçà des contributions perçues par la Suisse puisqu'au titre de l'année 2014, ces contributions versées au régime Suisse par les transfrontaliers sont estimées entre 181 et 235 millions d'euros par an, soit entre 50 et 100 millions d'euros de plus que les remboursements réalisés.

Pour l'Allemagne, le Luxembourg, la Belgique et l'Espagne, le déséquilibre financier s'élève au global à 193,6 millions d'euros entre les masses de prestations versées par la France et les remboursements demandés à ces États par la France sur les contributions réellement acquittées par ces travailleurs.

## TABLEAU

### Remboursement entre la France et certains Etats membres au titre de l'indemnisation des travailleurs frontaliers

Pays	Année	Masse des prestations versées par la France au titre du RAC (en M€)	Montant des remboursements demandés par la France (en M€)	Ecart masse des prestations versées par la France / montant des remboursements demandés par la France
Suisse (1)	2012	363	3	-360
	2013	434	107	-327
	2014	460	131	-329
Allemagne	2012	78,2	11,9	-66,3
	2013	78,3	19,9	-58,4
	2014	74,5	13,2	-61,3
Luxembourg (2)	2012	86,5	17,7	-68,8
	2013	98,4	21,9	-76,5
	2014	103,5	22,4	-81,1
Belgique	2012	52,1	15	-37,1
	2013	58,3	14,2	-44,1
	2014	60,4	16,9	-43,5
Espagne	2012	4,4	1,1	-3,3
	2013	5	1,1	-3,9
	2014	4,8	1,1	-3,7
Totaux	2012	584,2	48,7	-535,5
	2013	674	164,1	-509,9
	2014	703,2	184,6	-518,6

<sup>(1)</sup> La Suisse applique le règlement CE n° 883/2004 depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

<sup>(2)</sup> Le Luxembourg bénéficie d'une dérogation s'agissant des 5 mois de remboursement à effectuer lorsque le travailleur frontalier a travaillé au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois. L'application et la durée de cette période peuvent faire l'objet d'un accord bilatéral entre la France et le Luxembourg (Règlement CE n° 883/2004, art. 86).

## > Périodes d'activité hors de l'UE, de l'EEE et de la Suisse

Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier du régime d'assurance chômage au titre de périodes d'activité exercées à l'étranger (en dehors de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse) lorsque ces périodes ont donné lieu à affiliation au régime d'assurance chômage.

Cela étant, les salariés détachés ou expatriés à l'étranger par un employeur situé en France sont obligatoirement affiliés au régime d'assurance chômage français et en bénéficient donc de plein droit.

L'activité exercée à l'étranger peut également donner lieu à une affiliation facultative au régime d'assurance chômage, sous certaines conditions. Il s'agira alors d'une affiliation volontaire de l'employeur ou, à défaut, d'une adhésion du salarié à titre individuel.

L'annexe 9 au règlement général d'assurance chômage prend en compte les conditions d'exercice de l'activité du salarié en dehors de l'UE, de l'EEE et de la Suisse, en fixant des modalités spécifiques d'affiliation et de calcul du salaire de référence.

### DONNEES CHIFFREES

Le nombre total de travailleurs français officiellement détachés à l'étranger a été divisé par deux entre 2005 et 2010, passant de 604 236 à 304 110, et s'est depuis lors stabilisé autour de 290 000 travailleurs ; un certain nombre d'entre eux sont des travailleurs frontaliers (Source : Centre des liaisons européennes et internationales, Rapport statistique 2012).

En revanche, le nombre de salariés détachés en France a été multiplié par 20 depuis 2000, pour atteindre 144 411 travailleurs en 2011.

(Source : Direction générale du travail : Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de service en France en 2011).

## GESTION DES PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La gestion des périodes de suspension du contrat de travail pose trois questions, auxquelles les réponses apportées influent les unes sur les autres.

### ➤ La prise en compte des périodes de suspension pour l'affiliation

La réglementation de l'Assurance chômage repose sur le principe « un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation ».

De ce fait, des périodes de suspension du contrat de travail au cours de la période de référence affiliation sont retenues à raison d'une journée d'affiliation par journée de suspension pour la recherche de la condition d'affiliation (RG, art. 3) et prises en compte pour déterminer la durée d'indemnisation (RG, art.9), quand bien même aucune contribution au régime d'assurance chômage n'a été versée<sup>1</sup>.

Le principe assurantiel du bénéfice d'une prestation en fonction de l'affiliation, à la différence du régime de solidarité, conjugué à la recherche de l'équilibre financier du régime pourrait inciter au principe d'« un jour cotisé = un jour indemnisé ». Une telle déclinaison devrait toutefois se réaliser en cohérence avec les principes attachés aux périodes de suspension du contrat de travail, certaines conventions ou accords collectifs prévoyant le maintien du salaire dans certaines situations :

- La période de suspension n'ouvre droit en principe à aucune rémunération mais dans certains cas à des indemnités (maladie, activité partielle...);
- Elle peut parfois être considérée comme du travail effectif pour le calcul des congés payés.

### ➤ L'indemnisation des demandeurs d'emploi ayant perdu involontairement un emploi au cours d'une période de suspension

Les interrogations sont récurrentes concernant la situation au regard de l'Assurance chômage des personnes dont le contrat de travail est suspendu, parfois à leur demande (salariés du secteur privé en congé sans solde ou sabbatique, fonctionnaires en disponibilité), qui reprennent une autre activité salariée pendant cette période. Sa perte involontaire pose la question de leur droit à l'allocation d'assurance chômage.

En effet, le salarié occupe à la fois un emploi provisoirement suspendu, parfois de sa propre initiative, et un autre emploi, perdu involontairement pendant cette suspension. Il en résulte que la privation d'emploi est réelle, mais n'est en principe que temporaire en raison de l'existence d'un autre contrat de travail.

Les textes n'appréhendant pas directement ces situations, la mise en œuvre de l'indemnisation suscite des interrogations portant principalement sur :

- l'appréciation de la condition de chômage involontaire en cas de perte d'emploi intervenue pendant un congé ou une disponibilité ;
- les modalités de détermination du droit à indemnisation pendant le congé ou la disponibilité ;
- le sort de l'indemnisation lorsque l'intéressé ne réintègre pas son emploi suspendu, notamment car il renouvelle sa période de congé ou de disponibilité ;
- les modalités d'une nouvelle indemnisation après une période de congé ou de disponibilité ayant déjà donné lieu à une prise en charge par l'Assurance chômage.

<sup>1</sup> Il est à noter qu'en cas d'exercice d'une activité réduite ou de la perception d'un salaire réduit à la veille de la fin de contrat de travail, l'accord d'application n°6 prévoit la possibilité de remonter le dernier jour travaillé payé permettant d'établir la période de 12 mois dans laquelle sont recherchées les rémunérations ayant servi au calcul des contributions. Ces rémunérations sont représentatives du salaire de référence sur la base duquel est calculé le salaire journalier de référence et, in fine, le montant de l'allocation journalière.

Des solutions ont été dégagées au fil du temps et des situations de fait rencontrées, mais une clarification de la prescription réglementaire apparaît nécessaire en la matière.

L'objectif serait de **disposer d'un encadrement précis** applicable dans ces situations de suspension du contrat, de la même manière que cela a été le cas s'agissant de la période de mobilité volontaire sécurisée<sup>2</sup>. Ce dispositif permet ainsi à un salarié, sous certaines conditions, de suspendre son contrat de travail et d'exercer un autre emploi en conservant un droit de retour dans son entreprise initiale au terme de la période de mobilité. Il bénéficie, en cas de perte de cet emploi au cours de la période de mobilité, d'une indemnisation par l'Assurance chômage selon des modalités particulières, précisément définies et encadrées, notamment la prise en compte de l'affiliation acquise au titre de l'emploi suspendu et l'absence de comptabilisation dans l'affiliation des périodes indemnisées par l'Assurance chômage.

## ➤ L'harmonisation des règles de coordination secteur public-secteur privé

Des divergences existent dans l'appréciation de l'affiliation entre les employeurs publics en auto-assurance et l'Unédic-Pôle emploi dans la prise en compte de ces périodes de suspension du contrat de travail.

Pour mémoire, la réglementation prévoit qu'il incombe à l'employeur public de prendre en charge l'indemnisation de l'allocataire lorsque la durée d'emploi pour le compte des employeurs publics a été plus longue que celle relevant du régime d'assurance chômage et incombant à Pôle emploi.

Or, l'article 3 du règlement général prévoit que les périodes de suspension du contrat de travail, auxquelles sont assimilées les situations de disponibilités, entrent bien dans la recherche des périodes d'affiliation.

Le secteur public ne souhaite retenir que les périodes d'emploi, de sorte que les périodes de suspension de contrat seraient systématiquement exclues lorsqu'il s'agirait de déterminer la charge de l'indemnisation.

L'harmonisation des règles d'indemnisation exige également une meilleure définition des principes d'indemnisation des fonctionnaires en disponibilité ou se trouvant dans des situations analogues (fonctionnaires détachés, hors cadre, etc.).

---

<sup>2</sup> ANI du 11 janvier 2013 (article 7) ; RG 14/05/2014 articles 3, 6 et 25.

# CONTRIBUTIONS : PAIEMENT DE LA MAJORATION PAR LES ORGANISMES TIERS (ex. caisses professionnelles de congés payés)

## Mise en œuvre de la modulation des contributions par les caisses de congés payés

### ➤ La problématique

Suite à l'instauration de la modulation des contributions par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, les caisses de congés payés du BTP et du spectacle ont attiré l'attention des services de l'Unédic sur les difficultés de mise en œuvre de la mesure.

Les indemnités versées par les caisses de congés payés constituent des salaires au plan social et fiscal et entrent en conséquence dans l'assiette des contributions d'assurance chômage.

Ces caisses, dont les secteurs représentent 12 % de la masse salariale, doivent acquitter elles-mêmes les cotisations et contributions sociales dues au titre de ces indemnités, pour le compte des employeurs concernés, et les reverser à l'organisme de recouvrement compétent, Pôle emploi ou Urssaf selon les secteurs.

Dans la pratique, l'employeur envoie à la caisse de congés payés un certificat d'emploi par salarié, sur lequel figurent notamment le salaire brut et les périodes d'emploi de l'intéressé. Il remet un exemplaire de ce certificat au salarié, afin que celui-ci puisse demander à la caisse le bénéfice de ses indemnités de congés payés.

La caisse de congés payés se charge de déclarer et verser à Pôle emploi ou à l'Urssaf<sup>1</sup>, de façon globale, les contributions d'assurance chômage dues au titre des indemnités de congés payés qu'elle verse aux intéressés. Elles sont calculées sur la base de l'ensemble des rémunérations perçues des différents employeurs au cours de la période de référence<sup>2</sup>.

En contrepartie, l'employeur verse à la caisse une cotisation équivalente à un pourcentage de la rémunération brute acquise par le salarié au titre du travail effectif exercé durant la période de référence.

Le taux de cette cotisation, fixé annuellement par la caisse, est calculé au regard des indemnités de congés payés ainsi que des diverses cotisations et contributions sociales afférentes versées pour le compte de l'employeur, et des frais de gestion de la caisse.

### ➤ La solution retenue dans le cadre de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014

Pour remédier aux difficultés d'application soulevées, l'accord d'application n° 26 a prévu « à titre provisoire » que lorsqu'il n'est pas possible à la caisse de déterminer la majoration résultant du taux majoré appliqué à la part de rémunération<sup>3</sup>, le taux majoré minimal de 4,5 %, normalement applicable aux CDD d'usage, est appliqué par défaut à la part patronale des contributions dues au titre de ces rémunérations.

<sup>1</sup> Pôle emploi pour les intermittents du spectacle et l'Urssaf pour les autres salariés.

<sup>2</sup> Les indemnités de congés payés sont versées par les caisses de congés payés au titre d'une période de référence annuelle (laquelle court, pour le spectacle et le BTP, du 1<sup>er</sup> avril de l'année N au 31 mars de l'année N+1) et qui diffère de la période de prise des congés.

<sup>3</sup> Il est à noter que ce texte, s'il concerne principalement les caisses de congés payés, vise « les rémunérations versées par des tiers pour le compte de l'employeur ». Toutes les rémunérations versées aux salariés par des tiers sont soumises le cas échéant à un taux majoré de contribution, quelle que soit la nature, la durée du contrat et le motif de recours au CDD. Ce dispositif concerne donc également les sociétés de perception et de répartition des droits (S.P.R.D), c'est-à-dire les sociétés d'auteurs, qui versent des compléments de rémunération aux artistes interprètes en fonction de leur cachet.

## SPÉCIFICITÉS DES RÈGLES APPLIQUÉES AUX INTÉRIMAIRES

La convention du 14 mai 2014 a opéré un rapprochement des dispositions de l'annexe 4 avec celles du règlement général annexé à la convention.

Les principales spécificités de l'annexe 4 qui demeurent sont relatives à la recherche de la condition d'affiliation, à la détermination du salaire journalier de référence, à la prise en compte du travail à temps partiel et aux modalités de calcul du différé d'indemnisation lié au versement d'indemnités.

<b>Recherche de la condition d'affiliation</b>	Recherche en jours ou en heures => 122 jours ou 610 heures de travail.	Recherche exclusivement en heures => 610 heures de travail (division par 5 heures pour déterminer la durée d'indemnisation).
<b>Diviseur utilisé pour la détermination du salaire journalier de référence (SJR)</b>	Le salaire de référence est divisé par le nombre de jours d'appartenance compris dans la période de référence calcul, dans la limite de 365 jours.	Le salaire de référence est divisé par 365 jours moins le nombre de jours correspondant aux événements suivants : IJSS + chômage attesté + stage de formation professionnelle + indemnités intempéries.  Le nombre de jours correspondant aux droits à congés acquis (J) est retranché de 365.  Ce diviseur ne peut être inférieur au diviseur minimal correspondant aux heures de travail effectuées au cours de la PRC / 10.
<b>Coefficient temps partiel</b>	Applicable sur la partie fixe de l'allocation et l'allocation minimale.	Non appliqué.
<b>Différé d'indemnisation ICCP</b>	Prise en compte des fins de contrats de travail dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail ; le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.	Somme des ICCP perçues au titre de toutes les fins de contrats de travail situées dans les 182 jours qui précèdent la dernière fin de contrat de travail.
<b>Différé d'indemnisation spécifique : indemnités supra-légales prises en compte</b>	Prise en compte des fins de contrats de travail dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail ; le différé applicable est celui qui expire le plus tardivement.  Plafond de 180 jours (75 jours en cas de rupture de contrat de travail pour cause économique).	ISLR versée à dernière fin de contrat de travail.  Plafond de 180 jours.
<b>Communication mensuelle des ETT à Pôle emploi</b>	-	Les déclarations des intéressés sont rapprochées des informations contenues sur les relevés mensuels de contrats de travail temporaire établis par les entreprises de travail temporaire.

IJSS : Indemnités journalières de la Sécurité sociale

PRC : Période de référence calcul

ICCP : Indemnité compensatrice de congés payés

ETT : Entreprises de travail temporaire

ISLR : Indemnité supra-légale de rupture

## AUTRES PROBLÉMATIQUES RÉGLEMENTAIRES

Pôle emploi a la responsabilité d'assurer l'indemnisation des allocataires de l'Assurance chômage. Un groupe de travail a été mis en place afin d'identifier les difficultés de mise en œuvre qui pouvaient être identifiées par l'opérateur.

De même, les Instances Paritaires Régionales (IPR), qui ont pour mission de veiller à la bonne mise en œuvre de la réglementation de l'Assurance chômage, ont été invitées, via un questionnaire<sup>1</sup>, à formuler leurs constats sur les difficultés d'application de la réglementation.

Les principales questions soulevées sont décrites dans les fiches précédentes. Quelques points complémentaires sont repris ci-dessous.

### Détermination du salaire de référence

La détermination du salaire de référence est conçue d'après la rémunération habituelle du salarié. La règle actuelle prévue dans le cas général consiste à prendre la part afférente des rémunérations perçues au cours de la période de référence.

Cette règle conduit de fait à proratiser certaines rémunérations et primes, contrairement à la règle déjà applicable pour certaines annexes pour lesquelles sont prises en compte les sommes effectivement perçues (ex : annexes 1 et 3). Par ailleurs, la prise en compte des primes pour le calcul des droits peut poser problème, notamment pour les VRP.

### Catégories professionnelles spécifiques et calcul des droits

En raison des conditions particulières d'exercice de leur activité, la gestion de l'indemnisation des assistantes maternelles, ayant plusieurs employeurs (voir fiche dédiée) et des pigistes, qui ont l'obligation de déclarer les heures travaillées au cours du mois, puis les revenus correspondants quand ils sont versés, donne lieu à de nombreux indus.

Par ailleurs, les dossiers des demandeurs d'emploi multi-employeurs, qui sont employés par des particuliers, posent des difficultés de traitement, du fait de l'absence fréquente d'attestation employeur. Ainsi, le motif de rupture du contrat de travail est difficile à apprécier pour les salariés embauchés par des particuliers employeurs, en l'absence d'attestation employeur. Les particuliers employeurs méconnaissent la procédure à suivre et les documents à remplir.

### La prise d'acte

La prise d'acte pose des difficultés d'application de la réglementation d'assurance chômage, ce cas n'étant pas prévu par l'accord d'application n°12.

### Attribution rétroactive de pensions d'invalidité

L'attribution rétroactive de pensions d'invalidité par la CNAM peut donner lieu à des indus d'un montant élevé. En effet, si les conditions de cumul de cette pension avec l'allocation d'assurance chômage ne sont pas réunies, un indu est notifié. Le seul moyen de prévenir et limiter ces situations serait de prévoir un échange d'informations entre la CNAM et Pôle emploi dans le cadre de la renégociation de la convention entre ces deux organismes.

<sup>1</sup> 24 régions sur 28 ont répondu, près de 300 propositions ont été reçues.



# CHAMP ET CADRE DE LA NÉGOCIATION

---

Les grands principes de l'Assurance chômage

Articulation assurance/solidarité

Processus de négociation  
concernant les intermittents du spectacle



## LES GRANDS PRINCIPES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

### LES MESURES D'APPLICATION DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE : UNE DELEGATION DONNEE PAR LA LOI AUX PARTENAIRES SOCIAUX, SOUS CONDITIONS :

La **conclusion** d'un **accord** collectif entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel, conforme aux dispositions légales en vigueur.

Les conditions réunies, l'État agrée l'accord et l'ensemble des mesures d'application, rendant ainsi obligatoires les dispositions aux employeurs et salariés de son champ.



### LES POINTS DE VIGILANCE DE LA NEGOCIATION :

#### CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- Caractère obligatoire de l'affiliation
- Financement reposant sur un principe d'assurance interprofessionnelle
- Affectation des contributions circonscrite à l'assurance chômage

#### LIMITES DU CHAMP DE L'ACCORD

- Annulation des décisions prises par les partenaires sociaux hors champ de compétence défini par la loi
- Respect strictement exigé des règles de prescription tenant de la loi

**DECLINAISON DE LA CONVENTION** : règlement général, annexes, accords d'application



### La mise en oeuvre de la convention

- Circulaires d'application
- Mise en oeuvre de la réglementation par les opérateurs
- Evaluation des résultats par l'Unédic

Les grands principes de l'Assurance chômage sont fixés par la loi et inscrits dans le code du travail (art. L.5421-1 et suivants). Ils confient aux partenaires sociaux la responsabilité d'élaborer les mesures d'application en fonction de la situation économique et des nécessités d'équilibre financier du régime d'assurance chômage. La jurisprudence a été amenée, à l'occasion, à préciser le champ et les limites des accords que négocient régulièrement les partenaires sociaux en charge de l'Assurance chômage.

## ➤ Une délégation donnée par la loi aux partenaires sociaux pour déterminer la réglementation d'assurance chômage, sous réserve de leur agrément

Les articles L. 5422-1 et suivants du code du travail fixent le cadre dans lequel les accords conventionnels doivent s'inscrire. Les règles ainsi fixées doivent être formalisées par le biais d'accords entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Pour être applicables à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans leur champ d'application professionnel et territorial, les accords d'assurance chômage doivent faire l'objet d'un agrément ministériel (art. L. 5422-20 et L. 5422-21 du code du travail).

Malgré la nature particulière de la convention d'assurance chômage, le Conseil d'État a néanmoins reconnu aux partenaires sociaux la faculté d'insérer dans la convention des clauses contraires aux lois et règlements en vigueur, dès lors qu'elles subordonnent leur entrée en vigueur à l'adoption des dispositions législatives appropriées (Conseil d'État, 11 juillet 2001) et qu'elles sont divisibles et non indispensables à l'équilibre de la convention.

En effet, dans cette dernière hypothèse, le ministre du travail ne peut, sans excéder les compétences qu'il tient de l'article L.5422-22 du code du travail, agréer ces stipulations avant l'entrée en vigueur des modifications nécessaires (Conseil d'État, 11 juillet 2001 et 30 décembre 2003).



- A ainsi été partiellement annulé, l'arrêté ayant agréé certaines clauses incompatibles avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de l'agrément. En l'espèce, les dispositions annulées concernaient, entre autres, l'aide dégressive à l'employeur et l'affectation d'une partie des ressources du régime d'assurance chômage au versement de certaines aides. Le Conseil d'État a considéré qu'elles n'étaient pas indispensables à l'équilibre de la convention et étaient donc divisibles des autres clauses qu'elles comportaient. En conséquence, l'annulation de l'arrêté d'agrément a uniquement porté sur ces dispositions, le reste de la convention ayant été jugé valide. A contrario, si ces dispositions illégales avaient été indispensables à l'équilibre de la convention et donc indivisibles, l'arrêté d'agrément aurait été intégralement annulé (CE, 11 juillet 2001).
- Lors de sa décision d'annuler l'arrêté d'agrément de la convention d'assurance chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le Conseil d'État, soucieux d'éviter un vide juridique causé par la disparition rétroactive des règles de la convention, en a précisé les modalités. En effet, si l'annulation d'un acte administratif implique, en principe, que cet acte est réputé n'être jamais intervenu, la Cour considère qu'il appartient au juge administratif de reporter exceptionnellement l'effet dans le temps, de l'annulation, à une date ultérieure, lorsque l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur, que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets. Cette position du Conseil d'État a été confirmée dans son arrêt du 5 octobre 2015.

## ➤ Le champ d'application des accords limité aux mesures d'application du régime d'assurance chômage

Le code du travail fixe le champ d'application des accords d'assurance chômage : ceux-ci doivent avoir pour « objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi » (article L. 5422-22 du code du travail). La jurisprudence a précisé les contours de la compétence des partenaires sociaux.

**Elle a ainsi considéré que les partenaires sociaux n'ont pas la compétence pour modifier l'affectation des contributions d'assurance chômage.**



A été jugé comme ne relevant pas de la compétence des partenaires sociaux, le fait de modifier l'affectation des contributions du régime d'assurance chômage. En effet, cette compétence relève strictement du législateur, qui peut prévoir l'affectation d'une partie des contributions, dans un but d'intérêt général, à des mesures de reclassement ou de réinsertion destinées à des salariés privés d'emploi entrant dans le champ du régime d'assurance chômage (Cons. const. décision n° 94-357 du 25 janvier 1995).

>>>> Cette décision concernait le dispositif des conventions de coopération qui, en modifiant le champ des bénéficiaires de l'Assurance chômage, avait nécessité un encadrement législatif dans la mesure où ce dispositif consistait à attribuer à l'employeur le montant des allocations normalement destinées au chômeur.

De même, les accords interprofessionnels des partenaires sociaux ne peuvent prévoir le versement d'une partie de la contribution des employeurs et des salariés au financement des dépenses des régimes de retraite complémentaire des salariés, l'article L. 5422-20 du code du travail autorisant les partenaires sociaux à en disposer uniquement pour l'Assurance chômage (Cass. soc. 18 janvier 2011, n°09-15357).

**Elle a également rappelé que l'affiliation et le financement de l'assurance chômage ne pouvaient être refusés.**



La Cour de cassation considère que « le régime d'assurance chômage n'est pas une assurance prise par le salarié, (...) le régime tient son caractère obligatoire des dispositions du code du travail, aucune manifestation de volonté n'intervient, l'employeur comme le salarié subissant des prélèvements forcés destinés à financer l'allocation d'assurance chômage selon un principe de solidarité » (Cass. soc. 6 juin 2001, 99-19.374).

**Elle n'a pas hésité à annuler les décisions des partenaires sociaux lorsqu'elles excédaient le champ de leurs compétences.**



A ainsi été jugé comme excédant le champ de compétence prévu par la loi, le fait dans les accords d'assurance chômage :

- d'insérer des clauses tendant à restreindre les droits des allocataires du régime d'assurance chômage en cas de cumul d'allocations (prestations de retraite ou d'invalidité), cette compétence étant réservée au pouvoir réglementaire (CE 18 mai 1998, n° 187836).
- de restreindre les droits que les travailleurs privés d'emploi tiennent de la loi, laquelle ne prévoit aucune réduction des allocations de chômage pour les allocataires âgés de moins de soixante ans bénéficiaires d'un avantage vieillesse ou d'une pension militaire (Cass. soc. 2 février 1999, n° 96-20.696).
- de prévoir le versement de cotisations à une association ayant notamment pour objet de financer les dépenses des régimes de retraite complémentaire obligatoires des salariés (Cass. soc. 10 octobre 2006, n° 03-15.835).
- d'ajouter un cas de radiation du bénéficiaire du revenu de remplacement aux cas résultant des dispositions du code du travail (CE 10 décembre 1993, n° 104895).
- de fixer, pour l'action en répétition des sommes indûment versées, un délai différent de ceux posés par le code civil (CE, 11 juillet 2001, n° 224586).

**De même, elle a considéré que les partenaires sociaux n'ont pas le pouvoir de fixer les modalités de récupération des indus.**



Le Conseil d'État rappelle que « si le code du travail fixe les règles de prescription applicables en cas de versement indu de l'allocation d'assurance, la détermination des modalités de récupération forcée d'un tel indu et de contestation d'une telle récupération ne peut être regardée comme une mesure d'application de ces règles » (CE 5 octobre 2015, n° 383956).

## > L'élaboration des textes d'assurance chômage et la mise en œuvre des règles

Eu égard à l'objet des textes d'assurance chômage visant à fixer les règles d'application de la loi, le principe dit « *de faveur* » ne s'applique pas aux conventions et accords relatifs à l'Assurance chômage (CE, arrêts du 11 juillet 2001, n° 224586 et 11 avril 2005, n° 270466).

En conséquence, dans le cadre de l'élaboration de la réglementation d'assurance chômage, les partenaires sociaux n'ont pas la compétence pour modifier ou adapter des dispositions prévues par le législateur, quand bien même cette réglementation conventionnelle serait plus favorable aux demandeurs d'emploi.

## ARTICULATION ASSURANCE / SOLIDARITÉ (ex. primes d'activité)

Le système français d'indemnisation des personnes involontairement privées d'emploi est organisé autour du régime d'assurance reposant sur la solidarité interprofessionnelle, servant un revenu de remplacement individuel, et du régime de solidarité nationale garantissant un niveau minimum de ressources aux foyers.

Ces deux régimes reposent sur un principe et une possibilité :

- ➔ **le principe de subsidiarité** : le régime de solidarité nationale indemnise certaines catégories de personnes sans emploi qui ne peuvent pas ou plus bénéficier de l'allocation d'assurance chômage ;
  
- ➔ **la possibilité de complémentarité** : certaines allocations de solidarité peuvent être cumulées avec l'ARE.  
Une part des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois ont un droit payable au RSA activité (fusionné au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans la prime d'activité). Cette prestation de solidarité peut être cumulée avec l'indemnisation du chômage, le montant perçu au titre de l'ARE étant intégralement déduit du montant du RSA.  
Le RSA activité peut donc représenter un complément à l'ARE dans le cas où ces allocations sont d'un montant inférieur au montant du RSA.

## PROCESSUS DE NÉGOCIATION CONCERNANT LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

L'article 34 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi reconnaît l'existence de règles spécifiques d'indemnisation du chômage pour les intermittents du spectacle et instaure un processus de négociation spécifique de ces règles **par les organisations représentatives du secteur du spectacle**.

Le cadre de cette négociation des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle est fixé par un **document de cadrage** établi par les partenaires sociaux interprofessionnels.

Ce document précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne le respect de la trajectoire financière et le respect des principes généraux applicables à l'ensemble du régime d'assurance chômage, ainsi que le délai dans lequel cette négociation doit aboutir.

Cette négociation spécifique se décompose en quatre étapes :

- ➔ La remise en temps utile par les partenaires sociaux interprofessionnels aux organisations représentatives du secteur du spectacle, d'un document de cadrage.
- ➔ La négociation par les organisations représentatives du secteur du spectacle d'un accord comportant les règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle. Cette négociation s'effectue avec l'appui d'un comité d'expertise dont la composition est définie par décret. Ce comité est chargé d'évaluer toutes les propositions professionnelles qui lui sont transmises en cours de négociation. Il peut également être saisi par une organisation interprofessionnelle.
- ➔ L'évaluation, par le comité d'expertise, du respect de la trajectoire financière définie dans le document de cadrage dans l'accord conclu par les organisations représentatives du secteur du spectacle, et ce dans le délai de 20 jours suivant la réception de cet accord par le président dudit comité.
- ➔ La reprise de l'accord par les partenaires sociaux interprofessionnels si l'accord respecte le document de cadrage.  
A contrario, les partenaires sociaux interprofessionnels fixent ces règles d'indemnisation spécifiques.



# SENSIBILITÉ DES PARAMÈTRES

---

Durée d'indemnisation

Montant d'allocation

Contributions

Cette partie propose une revue des principaux paramètres qui figurent dans la réglementation de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

Les aspects financiers sont mentionnés à titre d'exemple. Ils sont calculés indépendamment de tout autre changement de réglementation. Cela signifie que l'impact d'un ensemble de mesures ne peut pas être obtenu précisément en additionnant les impacts issus des fiches concernées. Leur combinaison nécessite un exercice de chiffrage spécifique.



## FICHE N°1 CONDITIONS D’AFFILIATION

### DESCRIPTION

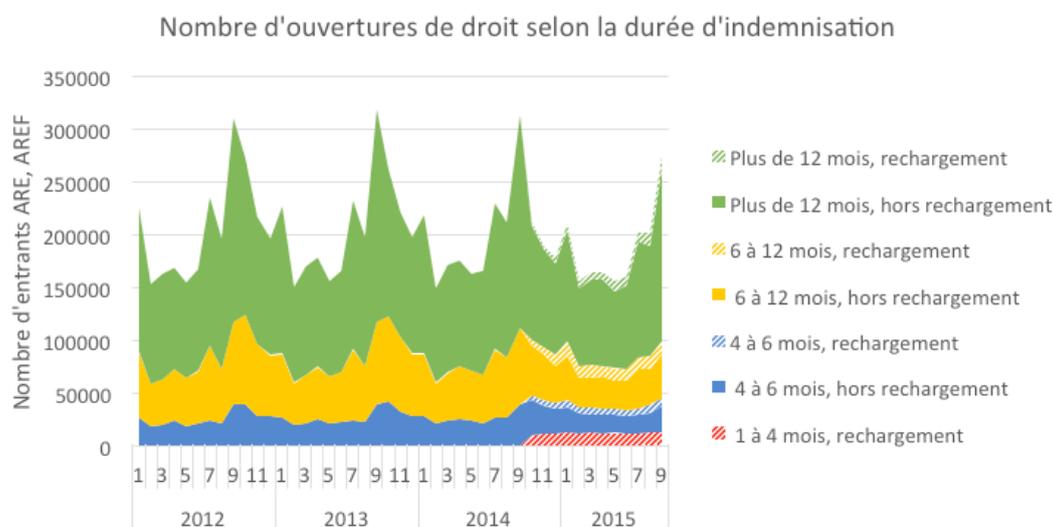
Le financement de l’Assurance chômage est assuré par les contributions des entreprises affiliées et de leurs salariés.

Pour ouvrir un droit à l’Assurance chômage, un demandeur d’emploi doit justifier d’une affiliation au régime d’assurance chômage d’au moins 122 jours ou 610 heures, recherchée dans les 28 mois précédant la dernière fin de contrat de travail (36 mois pour les personnes de 50 ans ou plus).

A ce titre, les jours d’activités effectués au sein d’entreprises relevant du champ d’application de l’Assurance chômage sont pris en compte ainsi que certaines périodes pouvant être assimilées à de l’affiliation (ex. formation, maladie).

Depuis octobre 2014, à la date d’épuisement des droits, un rechargement subordonné à une période d’affiliation d’au moins 150 heures exercées antérieurement à la fin du droit est possible.

### PERSONNES CONCERNÉES



Source : FNA

Champ : Allocataires de l’ARE, hors Annexes 8 et 10, France entière

### ASPECT FINANCIER

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, la masse des dépenses relatives à l’indemnisation des droits de 4 à 6 mois s’élève à 326 millions d’euros, soit 4,9 % de l’ensemble des dépenses d’allocations du trimestre. Cette part est plus faible que lors des années précédentes (6 % en 2012) du fait de l’instauration des droits rechargeables, notamment avec la possibilité de recharger pour une période d’affiliation comprise entre 1 et 4 mois. Les dépenses d’indemnisation correspondant aux rechargements de 1 à 4 mois s’élèvent à 92 millions d’euros au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015, soit 1,4 % de l’ensemble des dépenses d’allocations du trimestre.

## OBSERVATIONS

Il convient de souligner que les effets d'une modification des conditions d'affiliation sont cependant limités :

- Dans le cas de conditions plus sélectives, les demandeurs d'emploi peuvent les réunir un peu plus tard qu'aujourd'hui et accéder à l'indemnisation ;
- Dans le cas de conditions moins sélectives, les demandeurs d'emploi qui accèdent aujourd'hui à l'indemnisation ne voient pas leur situation changer.

Par ailleurs, pour les allocataires, une fois un droit ouvert, la possibilité de recharger le droit dès l'atteinte de 150 heures de travail atténue encore les effets d'une modification des conditions d'affiliation initiales.

## FICHE N°2

# RAPPORT DURÉE D'INDEMNISATION / DURÉE D'AFFILIATION

### DESCRIPTION

La durée d'indemnisation est déterminée en fonction de la durée d'affiliation (durée de travail) retenue dans les 28 ou 36 mois précédant la fin de contrat de travail : une journée d'activité salariée donne droit à une journée d'indemnisation selon le principe « un jour travaillé = un jour indemnisé », dans la limite de 24 mois pour les moins de 50 ans, ou 36 mois pour les 50 ans ou plus.

### PERSONNES CONCERNÉES

L'impact d'une augmentation ou d'une réduction du rapport durée d'indemnisation/durée d'affiliation (accompagnée d'une baisse de la durée maximale d'indemnisation) dépend de la part du droit utilisée par l'allocataire.

Pour estimer l'effet d'une modification du rapport, on se base sur les sorties d'indemnisation et les épuisements de droit observés en 2015. On fait l'hypothèse que la consommation du droit ne dépend pas de la réglementation. Sous cette hypothèse, en cas d'augmentation du rapport, par exemple, seuls les allocataires arrivant en fin de droit sont concernés, ils arriveraient également en fin de droit. En cas de baisse du rapport à 0,9, les allocataires consommant plus de 90 % de leur droit sans le recharger sont concernés.

Chaque mois, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, en moyenne 203 000 allocataires sont sortis d'indemnisation ou ont épuisé leur droit.

Parmi les allocataires sortants d'indemnisation ou ayant épuisé leur droit	Impact d'une augmentation du rapport sur la durée	Impact d'une réduction du rapport sur la durée
78 000 (38%) sont arrivés en fin de droit (ne le rechargent pas, et ne bénéficient pas du dispositif de maintien jusqu'à la retraite).	Le droit est prolongé et les chances de recharger augmentent.	Les allocataires verraient la durée de l'indemnisation baisser.
42 000 personnes (21%) ont épuisé leur droit et le rechargent.	Ces allocataires rechargeraient leur droit plus tard et le risque d'arriver en fin de droit diminuerait.	Certains allocataires arriveraient en fin de droit avant d'avoir pu recharger leur droit et ne le rechargeraient plus.  D'autres rechargeraient toujours leur droit, mais plus tôt, et le risque d'arriver en fin de droit augmenterait.
6 000 (3%) ont consommé plus de 90% de leur droit (sans arriver en fin de droit).		Si le rapport est fixé à 0,9 ou moins, ces allocataires verraient leur durée d'indemnisation baisser.
6 000 (3%) ont consommé entre 80% et 90% de leur droit.	Aucun	Si le rapport est fixé à 0,8 ou moins, ces allocataires verraient leur durée d'indemnisation baisser.
71 000 (35%) ont consommé moins de 80% de leur droit.		Si le rapport est fixé à 0,8 ou plus, aucun.

Source : FNA

Champ : Allocataires ARE AREF sortant d'indemnisation ou ayant épuisé leur droit au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, hors Annexes 8 et 10, France entière.

## ASPECT FINANCIER

A partir des données du 1<sup>er</sup> semestre 2015, on estime que les dépenses en 2015 relatives à l'indemnisation au-delà de 90% de consommation du droit s'élèvent à 1,2 milliard d'euros, pour les allocataires ne rechargeant pas leur droit. Au-delà de 80 % de consommation du droit, ces dépenses s'élèvent à 2,9 milliards d'euros.

## OBSERVATIONS

Ce rapport durée d'indemnisation / durée d'affiliation peut être revu à la hausse ou à la baisse.

Pour les allocataires de moins de 50 ans, la durée d'affiliation est recherchée sur une période de 28 mois. La durée maximale d'indemnisation peut donc rester de 730 jours (24 mois). Pour les allocataires de 50 ans ou plus, la période de référence est de 36 mois : une réduction du rapport implique une baisse de la durée maximale de 36 mois, une augmentation du rapport laisse la durée maximale inchangée.

L'allongement ou la réduction de la durée du droit peuvent avoir un impact sur le montant d'allocation versé. En effet, les allocataires qui rechargent leur droit passent plus tard (en cas d'allongement) ou plus tôt (en cas de réduction) au montant d'indemnisation relatif au rechargement, qui peut être plus élevé ou plus faible que celui du droit précédent.

L'abandon du principe « un jour travaillé = un jour indemnisé », lisible dans son expression et sa mise en œuvre, pourrait être perçu comme une complexification de la réglementation d'assurance chômage.

La montée en charge de cette mesure serait relativement lente. Le plein effet serait quasiment atteint la 4<sup>ème</sup> année.

## FICHE N°3

# DURÉES D'INDEMNISATION MAXIMALES

### DESCRIPTION

Quelle que soit la durée d'affiliation retenue, la durée d'indemnisation ne peut actuellement excéder 24 mois pour les allocataires de moins de 50 ans et 36 mois pour ceux de 50 ans ou plus.

Les durées maximales d'indemnisation dépendent de deux paramètres :

- les bornes : 24 ou 36 mois ;
- l'âge à partir duquel la durée d'indemnisation maximale est majorée (voir fiche n°4).

### PERSONNES CONCERNÉES

L'impact d'un allongement ou d'une réduction de la durée maximale d'indemnisation dépend de la durée du droit utilisée par l'allocataire. Pour estimer l'effet d'une modification du rapport, on se base sur les sorties d'indemnisation et les épuisements de droit observés en 2015, sous l'hypothèse que la consommation du droit ne dépend pas de la réglementation.

Chaque mois, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, en moyenne 203 000 allocataires sont sortis d'indemnisation ou ont épuisé leur droit.

Parmi les allocataires sortant d'indemnisation ou ayant épuisé leur droit	Impact d'un allongement de la durée maximale	Impact d'une réduction de la durée maximale
11 000 personnes de moins de 50 ans et 2 500 personnes de 50 ans ou plus ont atteint la durée maximale (24 ou 36 mois) sans recharger.	Le droit serait prolongé et les chances de recharger augmenteraient.	Les allocataires verraient la durée de l'indemnisation baisser.
5 500 personnes de moins de 50 ans ont épuisé un droit de plus de 20 mois et le rechargent. 500 personnes de 50 ans ou plus ont épuisé un droit de plus de 24 mois et le rechargent.	Ces allocataires rechargeraient leur droit plus tard et le risque d'arriver en fin de droit diminuerait.	Certains allocataires arriveraient en fin de droit avant d'avoir pu recharger leur droit et ne le rechargeraient plus. D'autres rechargeraient toujours leur droit, mais plus tôt, et le risque d'arriver en fin de droit augmenterait.
6 000 personnes de moins de 50 ans sont indemnisées entre 20 mois et moins de 24 mois et ne rechargent pas.	Faible	Si la durée maximale passait à 20 mois ou moins pour les allocataires de moins de 50 ans, ils verraient leur durée d'indemnisation baisser
3 000 personnes de 50 ans ou plus sont indemnisées entre 24 et 36 mois et ne rechargent pas.		Si la durée maximale passait à 20 mois ou moins, ces allocataires verraient leur durée d'indemnisation baisser

Source : FNA.

Champ : Allocataires ARE AREF sortant d'indemnisation ou ayant épuisé leur droit au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, hors Annexes 8 et 10, France entière.

## ASPECT FINANCIER

Répartition des dépenses 2015, par mois d'indemnisation, selon l'âge à l'ouverture de droit, en millions d'euros

Moins de 50 ans		50 ans et plus	
Mois d'indemnisation	Montant de dépense (M€)	Mois d'indemnisation	Montant de dépense (M€)
20 premiers mois	20 580	24 premiers mois	5 620
Au-delà de 20 mois, suivi d'un rechargement	220	Au-delà de 24 mois, suivi d'un rechargement	70
Au-delà de 20 mois, sans rechargement	890	Au-delà de 24 mois, sans rechargement	960
Dont 21 <sup>ème</sup> mois	280	Dont 25 <sup>ème</sup> au 27 <sup>ème</sup> mois	320
22 <sup>ème</sup> mois	230	28 <sup>ème</sup> au 30 <sup>ème</sup> mois	260
23 <sup>ème</sup> mois	220	31 <sup>ème</sup> au 33 <sup>ème</sup> mois	210
24 <sup>ème</sup> mois	160	34 <sup>ème</sup> au 36 <sup>ème</sup> mois	170

Source : FNA.

Champ : allocataires ARE AREF indemnisés en 2015 (estimation à partir du 1er semestre 2015), hors Annexes 8 et 10 et hors maintien, France entière.

## OBSERVATIONS

L'allongement ou la réduction de la durée du droit peuvent avoir un impact sur le montant d'indemnisation versé. En effet, les allocataires qui rechargent leur droit passent plus tard (en cas d'allongement) ou plus tôt (en cas de réduction) au montant d'allocation relatif au rechargement, qui peut être plus élevé ou plus faible que celui du droit précédent.

La montée en charge d'une modification des durées maximales est lente. L'effet est faible les deux premières années, puis il dépend des modifications apportées.

## FICHE N°4

# MESURES SPÉCIFIQUES À DESTINATION DES SENIORS

### DESCRIPTION

Pour tenir compte des difficultés particulières rencontrées par les seniors pour leur retour à l'emploi, la réglementation prévoit un ensemble de mesures à destination des allocataires âgés de 50 ans ou plus à la fin de leur dernier contrat de travail.

#### Majoration de la durée d'indemnisation maximale

La durée d'indemnisation maximale des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus est portée à 1095 jours (36 mois), au lieu de 730 jours (24 mois) pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, soit une année supplémentaire d'indemnisation.

#### Maintien des droits jusqu'au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein

Le maintien du versement des allocations jusqu'à l'âge de départ à la retraite permet, sous certaines conditions, aux allocataires âgés d'au moins 62 ans de bénéficier des allocations tant qu'ils ne réunissent pas les conditions d'une retraite à taux plein.

#### Modalités de cumul de l'allocation et d'un avantage de vieillesse

Les modalités de cumul sont fonction de la tranche d'âge de l'allocataire (moins de 50 ans, 50-55 ans, 55-60 ans, plus de 60 ans) :

- avant 50 ans, l'allocation est intégralement cumulable avec la pension ;
- après 50 ans, l'allocation est diminuée d'une partie de la pension qui augmente avec l'âge du bénéficiaire (diminution : de 25 % entre 50 et 55 ans ; de 50 % entre 55 et 60 ans ; de 75 % à partir de 60 ans).

### PERSONNES CONCERNÉES

En 2014, 359 000 allocataires ont ouvert un droit à l'ARE à l'âge de 50 ans<sup>1</sup> ou plus (dont 184 000 à 55 ans ou plus).

Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015<sup>2</sup>, 22 000 allocataires ont bénéficié du maintien de leur indemnisation jusqu'à l'obtention d'une retraite à taux plein.

### ASPECT FINANCIER

#### Indemnisation des allocataires au-delà de 24 mois

En 2015, l'indemnisation des personnes de 50 ans ou plus représente 23 % des dépenses annuelles d'ARE-AREF (hors Annexes 8 et 10 et hors dispositif de maintien jusqu'à la retraite à taux plein). 3,6 % des allocations sont versées au-delà du 24<sup>ème</sup> mois (hors allocataires bénéficiant du maintien des droits), soit environ 1 milliard d'euros sur l'année.

<sup>1</sup> Il s'agit plus précisément de l'âge de l'allocataire à la date de fin de son dernier contrat de travail.

<sup>2</sup> Première année d'application de la réglementation issue de la convention 2014.

## Dépenses d'allocations par tranche d'âge à la fin du dernier contrat, en millions d'euros

Mois d'indemnisation	50 ans à moins de 52 ans	52 ans à moins de 54 ans	54 ans à moins de 56 ans	56 ans à moins de 58 ans	58 ans à moins de 59 ans	59 ans à moins de 60 ans	60 ans ou plus	Total des 50 ans et plus
24 premiers mois	1 090	1 000	940	1 000	640	450	500	5 620
Au-delà de 24 mois suivi d'un rechargement	20	20	20	10	-	-	-	70
Au-delà de 24 mois sans rechargement	160	160	170	220	120	50	70	960
Du 25 <sup>ème</sup> au 27 <sup>ème</sup> mois	50	50	50	70	40	20	30	320
Du 28 <sup>ème</sup> au 30 <sup>ème</sup> mois	40	40	50	60	30	10	20	260
Du 31 <sup>ème</sup> au 33 <sup>ème</sup> mois	30	30	40	50	20	10	20	210
Du 34 <sup>ème</sup> au 36 <sup>ème</sup> mois	30	30	30	40	20	10	10	170

Source : FNA

Champ : allocataires ARE-AREF indemnisés en 2015 (estimation à partir du 1<sup>er</sup> semestre 2015), hors Annexes 8 et 10 et hors dispositif de maintien, France entière.

## Maintien des droits jusqu'au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein

Les dépenses d'allocations relatives à l'indemnisation des bénéficiaires au-delà de la durée maximale s'élèvent à 260 millions d'euros entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015.

## OBSERVATIONS

L'abaissement de la durée maximale d'indemnisation des personnes de 50 ans ou plus pourrait être incitatif à une reprise d'emploi plus précoce.

Une modification de la durée maximale, de même qu'une modification des modalités du dispositif de maintien des droits, pourrait par ailleurs induire une variation des dépenses du régime de solidarité qui intervient après le régime d'assurance chômage.

La montée en charge d'une modification de la durée maximale ou du dispositif de maintien de l'allocation jusqu'à la retraite est lente. L'effet est faible les deux premières années puis dépend des modifications apportées.

## FICHE N°5

# FORMULE DE CALCUL, TAUX DE REMPLACEMENT, PLAFOND

### DESCRIPTION

La formule de calcul de l'allocation journalière dépend de plusieurs paramètres : coefficient de proportionnalité, allocation minimale, partie fixe et niveau du plafonnement du salaire journalier de référence (SJR) pris en compte pour le calcul.

Le montant de l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE) est égal au résultat le plus favorable de l'une des formules ci-après :

- 40,4 % du SJR + une partie fixe ;
- 57 % du SJR ;

et ne peut ni excéder 75 % du salaire journalier de référence (SJR), ni être inférieur à une allocation minimale revalorisée chaque année.

Le salaire journalier de référence pris en compte pour le calcul est plafonné à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (PSS), de sorte qu'un allocataire ne peut pas être indemnisé plus de 7 183 € brut par mois en 2014.

Dans le cas où le salarié travaillait à temps partiel, les montants de la partie fixe et de l'allocation minimale sont minorés en fonction de la quotité de temps de travail.

Cette formule ne s'applique pas aux allocataires relevant des Annexes 8 et 10.

### PERSONNES CONCERNÉES

Fin 2014, 9 % des allocataires ont un taux de remplacement brut de 75 % du SJR. Ils avaient un salaire antérieur horaire brut inférieur à 0,8 Smic. Fin 2014, 2 % des allocataires bénéficient de l'allocation minimale. A l'opposé, 0,04 % des allocataires, soit 1 440 personnes, sont indemnisés au niveau du plafond.

#### Répartition des allocataires indemnisés, selon la formule de calcul de l'allocation journalière retenue

Formule de calcul (paramètres fin 2014)	75% SJR	Alloc. min. 28,21€	40,4% SJR + 11,57€		57% SJR		Plafond d'indemnisation
Tranche de salaire horaire brut antérieur correspondante	0,8 Smic ou moins	De 0,8 à 0,9 Smic	De 0,9 à 1 Smic	De 1 à 1,5 Smic	De 1,5 à 3 Smic	Plus de 3 Smic	4 PSS
Part des allocataires concernés (%)	9%	2%	11%	52%	23%	3%	0,04%

*PSS = 3 129 € mensuels au 31 décembre 2014*

*Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.*

*Champ : Allocataires de l'ARE, en cours d'indemnisation au 31/12/2014, hors Annexes 8 et 10, France entière.*

## ASPECT FINANCIER

En 2014, les dépenses relatives à l'indemnisation des allocataires dont l'allocation journalière est calculée à partir du paramètre de 57 % s'élèvent à 11,6 milliards d'euros, soit 44 % de l'ensemble des dépenses d'ARE (hors Annexes 8 et 10).

Dépenses d'indemnisation et taux de remplacement brut, selon la formule de calcul de l'allocation journalière retenue

Formule de calcul (paramètres fin 2014)	75% SJR	Alloc. min. 28,21€	40,4% SJR + 11,57€		57% SJR	
Tranche de salaire correspondante	0,8 Smic ou moins	De 0,8 à 0,9 Smic	De 0,9 à 1 Smic	De 1 à 1,5 Smic	De 1,5 à 3 Smic	Plus de 3 Smic
Dépenses ARE en 2014 (hors Annexes 8 et 10)	1,1 Md€	0,3 Mds€	2,0 Mds€	11,4 Mds€	8,5 Mds€	3,1 Mds€
Répartition des dépenses	4%	1%	8%	43%	32%	12%
Taux de remplacement brut moyen	75,0%	71,4%	65,2%	61,0%	57,0%	57,0%
Valeur d'un point de taux de remplacement	15 M€	5 M€	31 M€	187 M€	148 M€	54 M€

Source : FNA, échantillon au 40<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires de l'ARE en 2014, hors Annexes 8 et 10, France entière.

## OBSERVATIONS

Le mode de calcul instauré en 1984 pour déterminer le montant de l'allocation journalière, vise à assurer une certaine redistribution par l'Assurance chômage en faveur des allocataires à faibles revenus.

Les modalités de détermination du montant de l'allocation satisfont aux dispositions de la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant la norme minimum de la sécurité sociale prévoyant un taux de remplacement minimum de 45 %.

Il convient de noter qu'aujourd'hui, le plafond d'indemnisation est le même que le plafond de contributions à l'Assurance chômage.

## FICHE N°6

# PROFIL TEMPOREL DE L'INDEMNISATION

### DESCRIPTION

Le profil temporel de l'indemnisation dépend de deux paramètres : la date de début d'indemnisation et l'évolution du montant d'allocation servie au cours du droit.

#### Point de départ de l'indemnisation

Le point de départ de l'indemnisation est déterminé à partir de trois durées :

- un différé calculé à partir de l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- un différé spécifique, calculé sur la part supra-légale des sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail ; depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, ce différé est limité à 75 jours pour les licenciés économiques et 180 jours pour les autres allocataires ;
- un délai d'attente de 7 jours entre le jour de l'inscription (ou le dernier jour de différé) et le premier jour d'indemnisation.

#### Evolution du montant de l'allocation au cours du droit

Le montant d'allocation est stable au cours du droit (hors revalorisation éventuelle le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année). Il pourrait varier selon le mois indemnisé, en plus ou en moins, au début ou à la fin de la période d'indemnisation, avec éventuellement un montant plancher.

### PERSONNES CONCERNÉES

Parmi les sortants d'indemnisation en 2014, 89 % des allocataires ont été indemnisés au moins 2 mois, 62 % ont été indemnisés au moins 6 mois, 32 % des allocataires ont été indemnisés un an ou plus.

#### Répartition des sortants d'indemnisation, selon la durée d'indemnisation

Durée d'indemnisation	Moins de 2 mois	2 à 6 mois	6 à 12 mois	12 à 18 mois	18 à 24 mois	24 à 36 mois
Part des sortants selon la durée d'indemnisation	11%	27%	30%	13%	15%	4%

Source : FNA.

Champ : allocataires ARE AREF sortant en 2014, France entière.

Lecture : 11 % des allocataires sont sortis d'indemnisation en 2014 en ayant été indemnisés moins de 2 mois.

### ASPECT FINANCIER

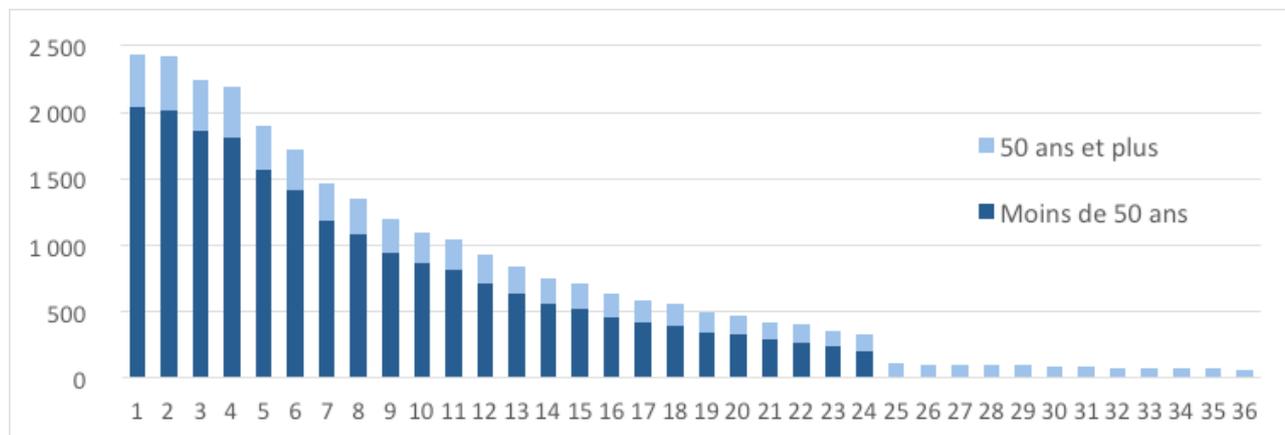
#### Point de départ de l'indemnisation

Le décalage d'un jour d'indemnisation dans le délai d'attente représente un montant d'environ 52 millions d'euros.

## Evolution du montant de l'allocation au cours du droit

Le graphique ci-dessous représente la masse de dépenses annuelles correspondant à chaque mois d'indemnisation des allocataires, par tranche d'âge. On y observe les dépenses relatives aux allocataires qui étaient dans leur 1<sup>er</sup> mois d'indemnisation, leur 2<sup>ème</sup> mois d'indemnisation, etc. On peut donc y lire l'impact financier d'une modification du profil temporel de l'indemnisation.

### Montant de dépenses en 2014 par mois d'indemnisation, en millions d'euros



Source : FNA.

Champ : allocataires ARE AREF en 2014, hors Annexes 8 et 10, France entière.

Lecture : le montant de dépenses en 2014 correspondant au 1<sup>er</sup> mois d'indemnisation s'élève à 2 milliards d'euros pour les moins de 50 ans et 400 millions d'euros pour les 50 ans et plus.

### Montants de dépenses d'indemnisation des sortants en 2014, en milliards d'euros

Montant de dépenses correspondantes, en milliards d'euros	2 premiers mois	3 <sup>ème</sup> au 6 <sup>ème</sup> mois	7 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	13 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	19 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	Au-delà de 24 mois
Total	4,8	8,0	7,0	4,0	2,4	1,0
Dont moins de 50 ans	4,0	6,6	5,5	2,9	1,6	0,0
Dont 50 ans et plus	0,8	1,4	1,5	1,1	0,8	1,0

Source : FNA.

Champ : allocataires ARE AREF sortants en 2014, France entière.

## OBSERVATIONS

La montée en charge d'une modification du profil temporel de l'indemnisation est rapide lorsque les changements interviennent sur les premiers mois d'indemnisation (l'année pleine est quasiment atteinte la première année), mais lente lorsque ce sont les derniers mois d'indemnisation qui sont concernés (l'année pleine serait atteinte la 4<sup>e</sup> année).

Le délai d'attente actuel, de 7 jours, est égal au plafond en matière de carence arrêté par les normes internationales de l'OIT. Ce délai ne s'impute pas sur les droits des allocataires, il s'applique à chaque ouverture de droit quelle que soit la date d'inscription. Ce délai d'attente de 7 jours ne s'applique pas s'il a déjà été appliqué dans les 12 derniers mois.

Comme le délai d'attente, les différés d'indemnisation décalent le terme de l'indemnisation et ne s'imputent pas non plus sur les droits des allocataires.

Toute variation du profil temporel pourrait constituer un facteur de complexité de la réglementation d'assurance chômage.

## FICHE N°7

# CUMUL ALLOCATION-SALAIRE

### DESCRIPTION

Chaque mois, les allocataires ont la possibilité de cumuler le salaire d'une activité reprise avec une partie des allocations chômage. Le total des deux ne doit pas dépasser le salaire mensuel moyen brut perdu (celui qui a servi de référence au calcul des allocations chômage).

Ce cumul est possible quel que soit le type de contrat de travail et quelle que soit sa durée, et ce jusqu'à épuisement des droits.

La formule de calcul de l'allocation versée est la suivante, elle dépend d'un paramètre de 70 % (ou coefficient) :

$$\text{Allocations versées au cours du mois} = \text{Allocations qui seraient servies sans activité} - 70\% \text{ du salaire mensuel brut issu de l'activité}$$

Le revenu global du demandeur d'emploi (salaire + allocations versées) est alors supérieur aux seules allocations dues sans activité. Le cumul a pour objectif d'encourager la reprise de l'emploi.

Le cumul est aussi possible avec les revenus d'une activité non salariée.

### PERSONNES CONCERNÉES

Effectif d'allocataires au cumul et nombre de jours indemnisés dans le mois, selon le coefficient appliqué, en moyenne mensuelle

Coefficient appliqué sur les revenus mensuels d'activité	65 %	69 %	Paramètre actuel 70 %	71 %	75 %
<b>Effectif d'allocataires au cumul</b>	760 000	710 000	700 000	690 000	650 000
<i>Comparaison par rapport à la réglementation actuelle : variation de l'effectif mensuel</i>	+ 60 000	+ 10 000	0	- 10 000	- 50 000
<b>Nombre moyen de jours indemnisés dans le mois, pour les allocataires au cumul</b>	8,7	8,2	8,1	8,0	7,6

Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.

Champ : Allocataires de l'ARE qui travaillent et sont indemnisés, hors Annexes 8 et 10, France entière, 3<sup>ème</sup> trimestre 2015, moyenne mensuelle.

## ASPECT FINANCIER

Variation moyenne des dépenses mensuelles d'allocations, selon le coefficient appliqué

Coefficient appliqué sur les revenus mensuels d'activité	65 %	69 %	Paramètre actuel 70 %	71 %	75 %
<i>Comparaison par rapport à la réglementation actuelle : variation de dépenses mensuelles</i>	+ 30 M€	+ 6 M€	0	- 5 M€	- 25 M€

*Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>.*

*Champ : Allocataires de l'ARE qui travaillent et sont indemnisés, hors Annexes 8 et 10, France entière, 3<sup>ème</sup> trimestre 2015, moyenne mensuelle.*

## OBSERVATIONS

Il convient de souligner qu'une évolution du paramètre de 70 % ne remet pas en cause le montant total de droit initialement calculé (allocation × durée), mais affecte uniquement la vitesse de consommation du droit. Les dépenses en moins ou en plus par rapport à la situation actuelle sont donc à relativiser : elles ne représentent de moindres dépenses ou un surcoût net que pour la population qui n'atteint pas la fin de droit, soit un allocataire sur deux en première approximation.

Un paramètre plus élevé conduit à une part d'allocation mensuelle et un nombre de jours indemnisés plus faibles. Les droits sont consommés plus lentement. Si le paramètre de 70 % était porté à 75 %, les dépenses d'allocations seraient inférieures d'environ 25 millions d'euros en moyenne pour un mois donné. Les personnes qui ne sont plus indemnisées un mois donné sont celles qui avaient un faible nombre de jours indemnisés par mois (de l'ordre de quelques jours).

Inversement, une diminution du paramètre entraîne une augmentation du nombre d'allocataires au cumul, les droits étant consommés plus rapidement. Si le paramètre était diminué à 65 %, les dépenses d'allocations seraient supérieures d'environ 30 millions d'euros en moyenne pour un mois donné. Les personnes qui seraient nouvellement indemnisées un mois donné auraient un faible nombre de jours indemnisés par mois (de l'ordre de quelques jours).

## FICHE N°8

# DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION SPÉCIFIQUE

### DESCRIPTION

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée du différé spécifique est obtenue en divisant le montant d'indemnité supra-légale par 90.

$$\text{Différé spécifique} = \frac{\text{Indemnités supra-légales}}{90}$$

Cette durée est plafonnée à :

- 75 jours pour les licenciements économiques ;
- 180 jours dans les autres cas.

Le point de départ du différé est la date de fin de contrat de travail, elle ne dépend pas de la date d'inscription à Pôle emploi.

### PERSONNES CONCERNÉES

Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015, 11 % des droits à l'Assurance chômage, hors annexes 8 et 10 et hors CSP, ont été ouverts avec des indemnités supra-légales de rupture (tableau 1).

**Tableau 1**

Ouvertures de droit à l'Assurance chômage, selon le montant de l'indemnité supra-légale de rupture (ISLR) et le motif de fin de contrat

Motif de fin du dernier contrat de travail	Effectifs	% sans ISLR	% avec ISLR	Montant d'ISLR				
				Moins de 1 000 euros	De 1 000 euros à moins de 5 000 euros	De 5 000 euros à moins de 15 000 euros	15 000 euros ou plus	Total
Rupture conventionnelle	257 770	49%	51%	28%	12%	5%	5%	100%
Licenciement économique	86 680	74%	26%	7%	4%	3%	12%	100%
Autres licenciements	373 340	82%	18%	7%	5%	2%	3%	100%
Autres	1 538 310	99%	1%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>2 256 100</b>	<b>89%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>, exploitation de janvier 2016.

Champ : Ouvertures de droit dont la fin de contrat de travail se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015, hors Annexes 8 et 10 et hors CSP, hors Mayotte.

Lecture : 257 770 droits ont été ouverts à la suite d'une rupture conventionnelle, dont 51% pour lesquels des indemnités supra-légales ont été versées. Pour 49% des droits faisant suite à une rupture conventionnelle, aucune indemnité supra-légale n'a été versée et pour 28% d'entre eux le montant des ISLR est inférieur à de 1 000 €.

Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015, 77 % des droits à l'Assurance chômage ouverts avec des ISLR, hors Annexes 8 et 10 et hors CSP, présentent une durée théorique de différé spécifique inférieure à 75 jours (tableau 2).

La durée théorique de différé peut être différente de la durée réellement observée. Si, par exemple, un demandeur d'emploi attend quelques semaines pour s'inscrire à Pôle emploi, la totalité de son différé ne sera pas observée. De même, si un demandeur d'emploi inscrit retrouve un emploi durable et se désinscrit au cours de son différé, la totalité du différé ne peut être observée dans les données.

**Tableau 2**

**Durée théorique du différé selon le motif de fin de contrat parmi les droits ouverts avec des indemnités supra-légales de rupture**

	Nombre d'allocataires ayant des ISLR	Répartition selon la durée du différé (en jours)				
		Moins de 75 jours	75 jours	76 à 179 jours	180 jours	Total
<b>Rupture conventionnelle</b>	130 800	84%	0%	7%	9%	100%
<b>Licenciement économique</b>	22 770	47%	53%	-	-	100%
<b>Autres licenciements</b>	66 780	75%	0%	9%	16%	100%
<b>Autres</b>	19 180	76%	0%	4%	19%	100%
<b>Total</b>	<b>239 530</b>	<b>77%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>

Source : FNA, échantillon au 10<sup>ème</sup>, exploitation de janvier 2016.

Champ : Allocataires de l'Assurance chômage ayant perçu des ISLR dont la fin de contrat de travail se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015, hors Annexes 8 et 10 et hors CSP, hors Mayotte.

Lecture : Pour 84 % des droits faisant suite à une rupture conventionnelle avec des indemnités supra-légales, la durée du différé était inférieure à 75 jours.

## ASPECT FINANCIER

Concernant l'impact financier d'une modification de la formule de calcul du différé, il est à noter que le différé ne modifie pas la durée d'indemnisation, il en reporte uniquement le point de départ.

Cependant, une augmentation de la durée du différé entraînerait des économies. En effet, une partie des jours différés ne serait finalement pas consommée dans le cas d'une désinscription ou d'une reprise d'emploi durable.

## FICHE N°9

# TAUX DE CONTRIBUTION

### DESCRIPTION

Le taux de contribution est actuellement fixé à 6,4 % de la rémunération brute (12,8 % pour les intermittents du spectacle). Le taux de droit commun se décompose en deux parts : 4,0 % pour la part patronale et 2,4 % pour la part salariale.

Pour les intermittents du spectacle, et afin de tenir compte de leurs conditions spécifiques d'indemnisation, deux taux de contributions se cumulent à hauteur de 12,8 % :

- Un taux de contribution de 6,4 % résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, réparti à raison de 4,0 % à la charge des employeurs et 2,4 % à la charge des salariés.
- Un taux de contribution de 6,4 % résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques aux Annexes 8 et 10 réparti à raison de 4 % à la charge des employeurs et 2,4 % à la charge des salariés.

L'ANI du 11 janvier 2013 pose le principe de la modulation des contributions. Il entraîne, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 la majoration de la part patronale des contributions dues pour certains CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois (CDD conclus pour surcroît d'activité et CDD d'usage). Elle est portée à :

- 7,0 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois conclus pour surcroît d'activité ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois conclus pour surcroît d'activité ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Cette majoration s'applique également aux employeurs visés par les Annexes 8 et 10 ; toutefois, seule la contribution de droit commun est à ce jour soumise à la majoration.

L'ANI du 11 janvier 2013 entraîne également l'exonération pendant 3 à 4 mois, en fonction de l'effectif de l'entreprise, de la part patronale des contributions pour l'embauche en CDI de personnes de moins de 26 ans.

### PERSONNES CONCERNÉES

Tous les employeurs et les salariés du secteur privé, ainsi que tous les employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage pour leur personnel non fonctionnaire non statutaire.

### ASPECT FINANCIER

En 2015, la masse salariale soumise à contribution, hors intermittents du spectacle, est de l'ordre de 500 milliards d'euros. Ainsi 0,1 point de cotisation représente un montant d'environ 500 millions d'euros.

### OBSERVATIONS

La modulation des contributions est à prendre en considération dans le cas d'une augmentation du taux des contributions de droit commun, actuellement fixé à 6,4 %.



4 rue Traversière 75012 Paris  
01 44 87 64 00  
unedic.fr

 @unedic #assurancechômage