

Réforme de l'assurance chômage pour les cadres : c'était mieux avant...

Publié par Laurent Moreuil, Avosial le 17 sept. 2019 - mis à jour à 09:47



Au 1er novembre 2019, la nouvelle convention d'assurance chômage entrera en vigueur. Elle comportera quelques innovations, mais aussi un durcissement des conditions d'affiliation, du calcul des indemnités et une dégressivité des allocations impactant le niveau d'indemnisation des cadres.



0
PARTAGES



Le rabotage des indemnités pour les hauts salaires est acté. La réforme de l'assurance-chômage concerne de plein fouet les cadres. Explications.

Travailler plus pour être moins indemnisés ...

Pour être admis au chômage, il faudra désormais avoir travaillé au moins **6 mois au cours des 24 mois** précédant le dernier jour travaillé et payé pour les **salariés de moins de 53 ans**, et sur les **36 derniers mois pour les autres**. Le salaire de référence déterminant le montant des allocations sera, à partir d'avril 2020, un salaire moyen mensuel calculé en considérant les périodes non travaillées et non, comme aujourd'hui, les seules périodes effectives de travail.

Ceci pénalisera sans aucun doute les cadres réalisant de courtes missions d'intérim ou de transition maillées de période de chômage. D'autant plus que le **rechargement des droits** permettant l'ouverture de nouveaux droits après épuisement, imposera également de justifier de 6 mois de travail sur la période de référence. Ceci est **variable en fonction de l'âge** : soit sur les 28 derniers mois pour les moins de 53 ans, et les 36 derniers mois pour au-delà de 53 ans.

Surtout, les salariés âgés de moins de 57 ans, et percevant un **salaire de plus de 4505 € bruts**, toucheront une indemnisation réduite de 30 % au bout de six mois. Les durées d'indemnisations applicables depuis seront maintenues, soit 2 ans pour les moins de 53 ans, 30 mois entre 53 et 55 ans, et 36 mois au-delà.

Des aspects innovants et des dispositifs d'accompagnement

Cette réforme comporte néanmoins quelques aspects innovants et maintient des dispositifs d'accompagnement relativement attractifs.

A certaines conditions, assez restrictives toutefois, les travailleurs indépendants et donc certains dirigeants de sociétés qui dépendent du régime des indépendants, pourront bénéficier du chômage en **cas de liquidation ou de redressement judiciaire**.

Les salariés démissionnaires **pourront également bénéficier du chômage** quand ils ont travaillé au moins **5 ans en continu**, sous réserve de justifier auprès de Pôle Emploi d'un projet professionnel sérieux. Un accompagnement renforcé sera en principe proposé aux salariés concernés, afin de construire leur projet de reconversion, et la mobilisation du compte personnel de formation permettant une professionnalisation ou une remise à niveau facilitée.

Le **différé d'indemnisation lié au paiement d'une indemnité de congés lors de la rupture** sera désormais **limité à 30 jours** calendaires à compter d'**avril 2020**. On notera également que les dispositifs de cumul chômage/emploi repris ou conservé, permettant de reprendre une activité à temps partiel ou occasionnelle tout en maintenant pour partie le versement des allocations chômage est maintenu. **L'aide à la création d'entreprise** qui permet aux entrepreneurs souhaitant créer leur activité professionnelle de bénéficier du versement en capital de 45% des droits ouverts est conservée.

Vers une contractualisation croissante des garanties des cadres et dirigeants en cas de rupture du contrat ?

Il est vraisemblable que, dans ce contexte de relative dégradation du niveau d'indemnisation des cadres en cas de perte d'emploi, et du fait de la limitation de l'indemnisation des licenciements sans cause par les ordonnances Macron, on assiste progressivement à **l'accroissement de garanties contractuelles négociées lors de l'embauche** ou à l'occasion d'une évolution professionnelle. Ces garanties visent à **aménager contractuellement l'indemnisation du préjudice financier lié à une perte d'emploi**. D'autre part le schéma de cumul contrat de travail/mandat social, qui permettait à certains cadres dirigeants de bénéficier de l'assurance chômage, pourrait perdre sensiblement de son attrait au profit de systèmes d'assurance privée perte d'emploi type GSC.

Pour en savoir plus



Membre d'AvoSial, Laurent Moreuil est associé et fondateur du Cabinet Patchwork Avocats, structure dédiée au droit du travail et de l'activité professionnelle. Il conseille et assiste des PME/ETI françaises et étrangères, et des Cadres et Dirigeants