

# MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES SÉNIORS

14 mars 2017

Unédic

# CADRE RÉGLEMENTAIRE APPLICABLE AUX ALLOCATAIRES SENIORS

Sont concernés par la « filière sénior » les salariés privés d'emploi aujourd'hui âgés de **50 ans et plus** à la date de la fin de contrat de travail.

## ▪ **Condition d'affiliation assouplie**

La recherche de l'affiliation (au moins 122 jours ou 610 heures de travail) est effectuée sur une période de **36 mois** précédant la fin de contrat de travail (*au lieu de 28 mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans*).

## ▪ **Durée d'indemnisation plus longue**

La durée d'indemnisation est de **1 095 jours maximum** (*au lieu de 730 jours pour les moins de 50 ans*), s'il est justifié d'une affiliation au moins équivalente.

## ▪ **Maintien de l'indemnisation jusqu'à la retraite pour les allocataires âgés de 62 ans**

L'ARE continue d'être versée, au-delà du terme de la durée d'indemnisation, jusqu'à ce que l'allocataire **totalise les trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et au plus tard jusqu'à l'âge limite d'indemnisation** (*âge pour la retraite à taux plein, quelque soit le nombre de trimestres*), dès lors que :

- l'allocataire est âgé de 62 ans (pour les allocataires nés à compter de 1955),
- Il est en cours d'indemnisation depuis 1 an au moins,
- Il justifie de 100 trimestres validés/de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- Il justifie d'1 année continue ou de 2 années discontinues d'affiliation au cours des 5 années précédant la fin de contrat de travail).

**Non opposabilité de la condition de chômage involontaire** pour les bénéficiaires du maintien de l'indemnisation, en cas de reprise du droit

- **Cumul de l'ARE avec un avantage vieillesse** : cumul total avant 50 ans/cumul dégressif après 50 ans

# LES PROPOSITIONS

Cadre applicable	Propositions Medef	Propositions CFTD	Propositions CFTC
<b>Durées d'indemnisation</b> ➤ RG 2014: 36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 50 à 56 ans : <b>24 mois</b></li> <li>De 57 à 58 ans : <b>30 mois</b></li> <li>A partir de 59 ans : <b>36 mois</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 50 à 52 ans : <b>24 mois</b></li> <li>A 53 ans : <b>27 mois</b></li> <li>A 54 ans : <b>30 mois</b></li> <li>A 55 ans : <b>33 mois</b></li> <li>A partir de 56 ans : <b>36 mois</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A 50 et 51 ans: <b>24 mois</b></li> <li>De 52 ans à 54 ans: <b>27 mois</b></li> <li>De 55 ans à 56 ans: <b>30 mois</b></li> <li>De 57 ans à 58 ans: <b>33 mois</b></li> <li>A partir de 59 ans : <b>36 mois</b></li> </ul>
<b>Allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation</b>	<b>De 55 ans à 58 ans:</b> allongement de 6 mois maximum en cas de formation (AREF)	<b>De 53 ans à 56 ans:</b> allongement de 6 mois maximum en cas de formation (AREF)	<b>A partir de 52 ans :</b> allongement au prorata de la durée de la formation, dans la limite de 6 mois
<b>PRA</b> ➤ RG 2014: 36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 50 à 54 ans : <b>28 mois</b></li> <li>A 55 ans et plus : 36 mois</li> </ul>	De 50 à 52 ans : <b>28 mois</b> <b>A 53 ans et plus : 36 mois</b>	De 50 à 51 ans : <b>28 mois</b> <b>A 52 ans et plus : 36 mois</b>
<b>Abondement CPF</b>	<b>De 50 ans à 58 ans:</b> abondement du nombre d'heures complémentaires nécessaires à la formation, dans la limite de 500h.	<b>A partir de 50 ans:</b> abondement par le dernier employeur du nombre d'heures complémentaires, dans la limite de 500 h.	<b>De 52 ans à 58 ans :</b> abondement par l'employeur qui a rompu le contrat de 500 h. ( <i>si formation minimum de 6 mois</i> )
<b>Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite</b> ➤ RG 2014: pour les allocataires de 62 ans	Conditions inchangées ( <i>les bénéficiaires du maintien sont désignés comme les allocataires âgés de 59 ans à la date d'OD</i> ) <b>ARE plafonnée à 57% du PMSS</b>	Conditions inchangées	Conditions inchangées

## LES PROPOSITIONS

Cadre applicable	Propositions CGT (1)	Autre option
<b>Durées d'indemnisation</b> ➤ RG 2014: 36 mois	A partir de 50 ans : 60 mois	A 50 et 51 ans: 24 mois A 52 ans et plus : 36 mois
<b>Allongement de la durée d'indemnisation en cas de formation</b>	—	—
<b>PRA</b> ➤ RG 2014: 36 mois	A partir de 50 ans : 60 mois	A 50 et 51 ans: 28 mois A 52 ans et plus : 36 mois
<b>Abondement CPF</b>	—	—
<b>Maintien de l'indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite</b> ➤ RG 2014: pour les allocataires de 62 ans	Sans changement	Sans changement

(1) Ce scénario, différent des autres dans la mesure où il se traduit par un allongement des durées d'indemnisation, a un surcoût qu'il n'est pas possible de chiffrer rapidement car :

- Nous n'avons pas d'information sur une PRA de 60 mois pour estimer les références de travail sur 5 ans.
- Des travaux d'ampleur sont nécessaires pour tenter d'approcher les effets de comportement des différents acteurs en cas de rallongement significatif des droits : pic des ouvertures de droit 3 ans avant 62 ans qui se déplacerait progressivement 5 ans avant les 62 ans, évolution du nombre de maintenus, de la rapidité de reclassement (on rajoute 2 ans d'indemnisation à des personnes qui en ont parfois déjà 3), passages en ASS décalés etc..

Ce scénario n'est donc pas chiffré pour l'instant dans la suite de ce document.

## PERSONNES CONCERNÉES

### ► Nombre de personnes de 50 à 58 ans indemnisées au-delà de 24 mois, par an

	Effectifs	dont droit supérieur à 24 mois		Part des personnes ayant un droit de plus de 24 mois ayant consommé plus de 24 mois
<b>50</b>	33 900	12 600	37%	53%
<b>51</b>	31 900	12 500	39%	56%
<b>52</b>	30 300	13 000	43%	57%
<b>53</b>	28 300	12 600	45%	60%
<b>54</b>	27 500	12 500	45%	63%
<b>55</b>	26 500	12 900	49%	66%
<b>56</b>	25 300	13 100	52%	70%
<b>57</b>	28 200	16 800	60%	72%
<b>58</b>	29 000	17 700	61%	48%
<b>59</b>	23 500	14 100	60%	24%
<b>60</b>	14 100	8 400	60%	33%
<b>61 ans et plus</b>	14 700	8 100	55%	36%

Source : FNA 10e (version 09/2016); Champ: droits à l'ARE/AREF interrompus entre juillet 2014 et juin 2015, épuisés ou non, hors A810

- **Lecture: 33 900 personnes ayant 50 ans à la fin de leur dernier contrat sont sorties d'indemnisation entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015. 37% d'entre elles avait un droit de plus de 24 mois. Parmi elles, 53% ont consommé plus de 24 mois.**

## IMPACTS FINANCIERS

- **Dépenses d'indemnisation (M€) des allocataires de 50 à 58 ans au-delà de 24 mois (hors droits suivis d'un rechargement)**

	Au-delà de 24 mois consommés (*)	Au-delà de 27 mois consommés (*)	Au-delà de 30 mois consommés (*)	Au-delà de 33 mois consommés (*)
<b>50</b>	70	50	30	15
<b>51</b>	80	55	35	15
<b>52</b>	75	55	35	15
<b>53</b>	80	55	35	15
<b>54</b>	80	55	35	15
<b>55</b>	85	60	35	15
<b>56</b>	95	65	40	20
<b>57</b>	120	80	50	25
<b>58</b>	120	80	45	20
<b>Total</b>	<b>805</b>	<b>555</b>	<b>340</b>	<b>155</b>

Source : FNA 10e (version 09/2016); Champ: ARE/AREF, hors A810

(\*) Plus précisément: au-delà de 730 jours, 821 jours, 913 jours et 1004 jours

- **Lecture: le montant de dépense relative à l'indemnisation au-delà de 24 mois des allocataires ayant 50 ans à leur dernière fin de contrat s'élève à 70M€.**

### ► Principe des simulations :

- Dénombrement des personnes indemnisées au-delà de 24 mois par âge (avec prise en compte des paliers) et dépenses qu'elles représentent

### ► Synthèse des résultats :

Scénario	Personnes concernées	Moindres dépenses (base 2015)
CFDT	38 000 (11%)	330 M€
CFTC	52 000 (15%)	440 M€
Medef	59 000 (17%)	660 M€
Autre option	13 000 (4%)	150 M€

Lecture: dans le premier scénario, 38 000 personnes sortiraient plus tôt d'indemnisation. Elles représentent 11% des sortants de 50 ans et plus. La moindre dépense s'élèverait à 330M€.

**Cette mesure commencerait à prendre effet la 3e année de mise en œuvre pour un effet plein la 5e année.**

## AUTRES IMPACTS

### ► Sur le maintien d'indemnisation jusqu'à la retraite à taux plein

La baisse de la durée maximale d'indemnisation, notamment pour les allocataires plus âgés (57/58 ans), peut avoir un **impact à la baisse sur les dépenses relatives au maintien jusqu'à la retraite**. En effet, si la durée du droit diminue, les personnes peuvent ne plus être en cours de droit à la date de maintien jusqu'à la retraite. Les 57/58 ans travaillant ou étant en arrêt maladie plus d'un an au cours du droit sont potentiellement concernés.

### ► Sur les dépenses de solidarité (ASS)

La moindre dépense pour l'Assurance chômage se traduirait par un **surcout pour l'Etat**. En effet,

- les personnes déjà indemnisées à l'ASS à leur fin de droit le seraient plus tôt
- une part de celles qui ne sont pas indemnisées à l'ASS actuellement car elles n'arrivaient pas en fin de droit serait indemnisées

### ► Sur la formation

Un allongement de la période d'indemnisation en cas de formation est envisagé pour les allocataires de 52 ans et plus, l'âge dépendant du scénario. Le **surcout peut varier de 10 à 25M€**.

## LES PROPOSITIONS : QUELQUES POINTS D'ATTENTION

### ▪ Les partenaires sociaux peuvent-ils décider dans un accord d'assurance chômage d'une obligation de l'employeur d'abonder le CPF du salarié senior licencié ?

Les accords d'assurance chômage doivent avoir pour « **objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi** » (art. L. 5422-22 CT).

**Pour mémoire** : Il a ainsi été considéré que les accords d'assurance chômage ne peuvent :

- insérer des clauses tendant à restreindre les droits des allocataires en cas de cumul d'allocations (pension retraite, d'invalidité) (CE 18 mai 1998, n°187836);
- prévoir le versement de cotisations à une association ayant pour objet de financer les dépenses des régimes de retraite complémentaire (Soc. 10 octobre 2006, n°03-15,835).

La loi fixe les possibilités d'abondement du CPF, notamment pour les demandeurs d'emploi (art. L. 6323-22 CT : abondement par Pôle emploi, lorsque le nombre d'heures du CPF est insuffisant). L'abondement par l'employeur n'est prévu que pour ses salariés.

⇒ Un nouveau cas d'abondement du CPF ne pourrait résulter que d'un **ANI relatif à la formation professionnelle**.

### ▪ Date d'appréciation de l'âge pour l'entrée dans la filière sénior

Les propositions définissent les tranches d'âge par rapport à la date d'ouverture de droits.

Or, dans toutes les conventions antérieures, l'âge est défini habituellement par rapport à **la date de la fin de contrat de travail** (voir les articles 3 et 9 du règlement annexé à la convention du 24 mai 2014).

Afin d'éviter des effets de comportement (retardement de l'inscription), il nous semble opportun de maintenir la fin de contrat comme base d'appréciation de l'âge.