

Ecrit par le 30 mars 2023

# Abandon de poste : les règles d'indemnisation pourraient se durcir



**La multiplication des abandons de poste contraint le ministre du Travail à envisager une évolution de leur indemnisation par l'assurance-chômage. Cette modification devrait s'intégrer au projet de loi sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, en cours de discussion au Parlement.**

## **Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?**

On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence. Et ce, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.

Attention, il ne s'agit pas d'une démission. Celle-ci suppose en effet d'établir la volonté claire et non

Écrit par le 30 mars 2023

équivoque du salarié de quitter l'entreprise (il peut en général l'exprimer par oral ou par écrit). En l'absence de nouvelles et après relances, la sanction de l'abandon de poste entraîne dans la plupart des cas le licenciement, parfois pour faute grave. Dans ce cas, le salarié n'a droit ni à l'indemnité de licenciement ni à l'indemnité compensatrice de préavis.

### **L'indemnisation de l'abandon de poste et de la démission.**

Le licenciement à la suite d'un abandon de poste est considéré dans tous les cas (licenciement pour faute simple ou faute grave) comme une privation involontaire d'emploi, même si c'est le salarié qui a pris la décision de ne plus venir travailler ! Il peut bénéficier en conséquence des allocations chômage. A l'inverse la démission est considérée comme une privation volontaire d'emploi et prive le salarié de son droit au chômage (sauf cas de démission légitime comme, par exemple, pour suivre son conjoint).

### **Les arguments et pistes du projet de loi**

Cette incohérence conduit le ministre du Travail Olivier Dussopt à qualifier de « faille » le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation plus favorables qu'un salarié qui démissionne. Et à se dire favorable à l'alignement des conditions, tout en veillant « à ce que les salariés qui abandonnent leur poste pour des raisons de sécurité ne soient pas pénalisés ».

Dans le cadre de l'examen du projet de loi sur l'Assurance chômage, un premier amendement proposait d'ajouter à l'article L. 5422-1 du Code du travail que « le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime, ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire ».

Une nouvelle version de cet amendement va être examinée par l'Assemblée nationale. Il est cette fois prévu de créer une présomption de démission lorsque le salarié qui a volontairement abandonné son poste ne reprend pas le travail après y avoir été mis en demeure. Le salarié pourrait contester la rupture de son contrat fondée sur cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes, qui statuerait dans un délai d'un mois.

Le projet de loi, en cours de discussion, sera suivi d'un décret pour fixer les différentes modalités d'exécution. Cette disposition ne s'appliquerait notamment pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité.

Par [Anne-Lise Castell](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#) pour [RésoHebdoEco](#) - [www.reso-hebdo-eco.com](http://www.reso-hebdo-eco.com)

Ecrit par le 30 mars 2023



Anne-Lise Castell © Gilles Piel

## Assurance chômage : nouvelles règles de calcul depuis le 1er octobre



**Après trois années de rebondissements, la réforme de l'assurance chômage est intégralement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021, avec des dispositions qui pourront évoluer au 1<sup>er</sup> décembre 2021 si la conjoncture s'améliore.**

Quatre évolutions sont mises en place : un bonus-malus pour les entreprises de sept secteurs, un nouveau

Ecrit par le 30 mars 2023

mode de calcul de l'allocation chômage ainsi que de nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage et la dégressivité de l'allocation chômage pour les plus hauts revenus.

## Nouveau mode de calcul

Les règles de calcul du salaire journalier de référence servant à déterminer le montant de l'allocation chômage sont modifiées. La période prise en compte pour calculer l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) des demandeurs d'emploi est désormais de 24 mois au lieu de 12 mois et le calcul tient compte des périodes d'inactivité entre contrats. [Consultez le décret paru au Journal officiel le 30 septembre 2021.](#)

Le nouveau calcul du salaire journalier de référence prend désormais en compte les salaires bruts perçus entre le début du premier contrat et la fin du dernier contrat sur une période de référence de 24 mois (36 mois si vous avez 53 ans ou au-delà). Le montant total de ces rémunérations est ensuite divisé par le nombre de jours calendaires, travaillés et non travaillés, pendant cette période de référence. Les jours non travaillés pris en compte sont plafonnés (à 75 % du nombre de jours travaillés), afin de limiter les conséquences des nouvelles modalités de calcul de l'allocation pour les salariés dont les périodes d'activité antérieures étaient particulièrement fractionnées. Par ailleurs, la durée théorique durant laquelle un salarié peut toucher des droits est allongé de 11 mois en moyenne à 14 mois. Il reste possible de cumuler la rémunération provenant d'une activité professionnelle avec l'allocation chômage.

Si vous étiez déjà au chômage avant le 1<sup>er</sup> octobre 2021, rien ne change pour vous. Vous continuerez de percevoir la même allocation jusqu'à ce que vos droits actuels soient épuisés ou jusqu'à ce que vous retrouviez un emploi. Si vous avez fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant le 1<sup>er</sup> octobre, ce seront les anciennes règles qui s'appliqueront.

Rappel : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, une mesure de dégressivité de l'allocation s'applique aux allocataires concernés par un certain niveau d'allocation (85,18 € par jour) après un délai de 8 mois d'indemnisation (243 jours) au lieu des 6 mois (182 jours) initialement prévus lors de la première entrée en vigueur de la mesure le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

## Bonus-malus

La période d'observation du comportement des entreprises pour le « bonus-malus » sur la cotisation chômage dans sept secteurs grands consommateurs de contrats courts a elle commencé le 1er juillet, pour une application sur les cotisations à partir de septembre 2022. Une incitation, selon le Ministère du Travail, à proposer des contrats de meilleure qualité aux salariés. Elle concerne les secteurs suivants :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;

Ecrit par le 30 mars 2023

- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Ces secteurs ont été sélectionnés en mesurant, au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019, leur taux de séparation moyen, un indicateur qui correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi rapporté à l'effectif de l'entreprise. Tous ces secteurs ont un taux supérieur à 150%.

« Ce sont 21 000 entreprises de 11 salariés et plus qui ont été concernées par cette mesure dès le 1<sup>er</sup> juillet et qui voient ainsi leur comportement en matière d'embauche observé. Si, à l'issue de ces douze mois d'observation, elles ont recouru aux contrats courts davantage que la médiane des autres entreprises de leur secteur, une contribution supplémentaire au financement de l'assurance chômage, pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale, leur sera demandée. À l'inverse, si, en comparaison avec les autres entreprises de leur secteur, elles ont proposé des contrats plus durables, elles pourront bénéficier d'un allègement de leur contribution », a déclaré le ministère du Travail. À noter que les entreprises les plus impactées par la crise, comme les hôtels, cafés et restaurants (HCR), qui devaient initialement être soumises au bonus-malus, en ont été exclues à titre temporaire.

Par ailleurs, si la conjoncture continue de s'améliorer, deux catégories de dispositions, soumises à une clause de retour à meilleure fortune, entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre : la durée d'affiliation minimale pour ouvrir un droit à l'assurance chômage passera de 4 mois à 6 mois ; la dégressivité de l'allocation pour les plus hauts salaires s'appliquera au terme du 6<sup>e</sup> mois, et non plus du 8<sup>e</sup> mois.

Ces clauses de retour à meilleure fortune prévoient : un nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois qui dépasse le seuil de 2 700 000 sur une période de 4 mois consécutifs ; un nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A qui diminue d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.

## Textes de loi et références

- [Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage](#)
- [Décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#)
- [Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#)

L.M.

Ecrit par le 30 mars 2023

# La réforme de l'assurance chômage vient d'entrer en vigueur



**Reportée à plusieurs reprises par le Gouvernement en raison de la crise sanitaire, la réforme de l'assurance chômage vient d'entrer en vigueur depuis le 1er juillet. Trois évolutions majeures se mettent en place : un bonus-malus pour les entreprises de sept secteurs, de nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage et la dégressivité de l'allocation chômage pour les plus hauts revenus.**

Le bonus-malus s'applique désormais aux entreprises de sept secteurs fortement consommateurs de contrats courts :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;

Ecrit par le 30 mars 2023

- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Ces secteurs ont été sélectionnés en mesurant, au cours de la période comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, leur taux de séparation moyen, un indicateur qui correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi rapporté à l'effectif de l'entreprise. Tous ces secteurs ont un taux supérieur à 150%.

### **21 000 entreprises concernées**

Ce sont 21 000 entreprises de 11 salariés et plus qui sont dès aujourd'hui concernées par cette mesure. Elles verront ainsi leur comportement en matière d'embauche observé sur les douze prochains mois. Si, à l'issue de ces douze mois, elles ont recouru aux contrats courts davantage que la médiane des autres entreprises de leur secteur, une contribution supplémentaire au financement de l'assurance chômage, pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale, leur sera demandée. À l'inverse, si, en comparaison avec les autres entreprises de leur secteur, elles ont proposé des contrats plus durables, elles pourront bénéficier d'un allègement de leur contribution.

A noter que les entreprises les plus impactées par la crise, comme les hôtels, cafés et restaurants (HCR), qui devaient initialement être soumises au bonus-malus, en sont exclues à titre temporaire pour un an.

### **Accompagnement du ministère du Travail**

Afin d'accompagner ces entreprises, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion mobilise un certain nombre d'outils :

- Un simulateur qui sera disponible sur le site du ministère à partir de mi-juillet. Il permettra aux entreprises d'évaluer leur recours aux contrats courts par rapport à celui de leur secteur ;
- Un guide sur les alternatives aux contrats courts qui sera publié et diffusé afin d'aider les entreprises à proposer des contrats de meilleure qualité ;
- Un accompagnement en ressources humaines spécifique qui sera proposé et financé par l'Etat pour les entreprises de moins de 250 salariés afin de faire évoluer, si nécessaire, leur organisation du travail et leurs pratiques d'embauches. D'une durée de 30 jours, cette prestation est dispensée par un cabinet de conseil en ressources humaines.

Avec le bonus-malus, c'est un élément essentiel de la réforme qui entre en vigueur pour inciter les entreprises à proposer des contrats plus durables et, ainsi, améliorer la qualité des emplois, en évitant la création de trappes à précarité.

Pour consulter l'arrêté relatif au bonus-malus publié au Journal Officiel le 30 juin 2021 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043715401>



Ecrit par le 30 mars 2023

## Les autres mesures

Deux autres mesures de la réforme, les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage et la dégressivité de l'allocation pour les hauts revenus, entrent aussi en vigueur ce 1er juillet en deux temps. Les paramètres de ces mesures sont en effet soumis à une clause de retour à meilleure fortune.

Concernant l'éligibilité, la durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir ou recharger un droit est aujourd'hui fixée à 4 mois. Elle passera à 6 mois quand les deux conditions suivantes seront remplies :

- le nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois aura dépassé un seuil (fixé à 2 700 000) sur une période de 4 mois consécutifs ;
- le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A aura baissé d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.

S'agissant de la dégressivité des allocations chômage pour les salariés de moins de 57 ans ayant un revenu antérieur supérieur à 4 500€ bruts par mois, une mécanique en deux temps se met en place également. Dès le 1er juillet, une modulation à la baisse de l'allocation (-30 %) au bout du 8<sup>e</sup> mois d'indemnisation se met en place. Quand le retour à meilleure fortune sera constaté, et ce dans les mêmes conditions que celles définies pour l'éligibilité, la dégressivité s'appliquera plus tôt, au bout du 6<sup>e</sup> mois d'indemnisation.

## Règles de calcul de l'allocation chômage

Pour tenir compte de la décision du Conseil d'Etat du 22 juin dernier, les règles actuelles relatives au calcul de l'allocation chômage, prévues par la convention d'assurance chômage de 2017, sont prolongées jusqu'au 30 septembre. Parce qu'il reste indispensable de faire évoluer ce calcul pour lutter contre l'explosion des contrats courts, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion proposera un nouveau décret au Conseil d'Etat d'ici là pour permettre une application rapide des nouvelles règles de calcul de l'allocation chômage, telles que prévues par le décret du 30 mars 2021

Pour consulter le décret portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage publié au Journal Officiel le 30 juin 2021 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043715229>

## Lutter contre le recours excessif aux contrats courts

« La réforme de l'assurance chômage entre en vigueur, explique Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Lutter contre le recours excessif aux contrats courts, comme elle le prévoit, est une impérieuse nécessité. Ces derniers ont explosé de 250% en 15 ans. Derrière ces chiffres, ce sont des centaines de milliers de travailleurs qui sont enfermés, malgré eux, dans des trappes à précarité avec un impact bien réel sur leurs conditions de travail et leur vie quotidienne. Le bonus-malus est un levier pour inciter les entreprises à proposer des contrats plus durables. Mais ce n'est pas le seul. Nous allons travailler à un plan d'action spécifique en lien avec les branches professionnelles les plus concernées, afin de les engager à améliorer la qualité de l'emploi offert. C'est aussi leur responsabilité et c'est une contrepartie indispensable à l'accompagnement dont elles bénéficient depuis le début de la crise. »