

## Nouvelles règles de « coordination » pour l'indemnisation du chômage

Une circulaire du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale (DGEFP n° 2004/032 du 6 décembre 2004) revient sur l'application du décret n° 2003-911 du 22 septembre 2003 (C. trav., art. R. 351-20 et R. 351-21), qui a modifié les règles de coordination applicables à l'indemnisation du chômage des travailleurs dont les activités antérieures prises en compte pour l'ouverture des droits, ont été successivement exercées auprès d'employeurs relevant, les uns de l'assurance chômage (C. trav., art. L. 351-4) et les autres du régime dit « d'auto-assurance » ouvert aux employeurs publics (C. trav., art. L. 351-12).

Les règles de coordination antérieures au décret du 22 septembre 2003, commente la circulaire, se sont révélées « inévitables au regard de la détermination de la durée d'emploi la plus longue, le mode de calcul ne prenant pas en compte l'intensité du travail effectué mais seulement la durée de ce travail en jours ».

### Coefficient de proratisation

Les dispositions modifiées s'appliquent aux personnes dont le dernier contrat de travail ou engagement permettant une ouverture de droits a pris fin le 27 septembre 2003 ou postérieurement.

Le calcul des périodes d'emploi s'effectue désormais après application, à chacune d'elles, d'un « coefficient de proratisation » (durée hebdomadaire de travail/durée légale, ou conventionnelle si inférieure), si la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle.

La méthode antérieure, rappelle l'administration, conduisait à faire supporter la charge de l'indemnisation à l'employeur public ou à l'Assedic parce que le nombre de jours de travail effectués était supérieur, alors même que la durée effective de travail était moins longue (cas des contrats de travail « à temps très partiel » dans la Fonction publique territoriale, par exemple). La durée hebdomadaire du travail est la durée fixée au contrat de travail, ou dans l'engagement lié à la période d'emploi.

Le coefficient est déterminé par les ASSEDIC, au regard des mentions indiquées sur l'attestation d'employeur. S'agissant d'une personne ayant travaillé 182 jours pour un employeur public en auto-assurance avec une durée hebdomadaire de 15 heures, ainsi que 152 jours à temps plein (35 heures) pour un employeur relevant du régime d'assurance chômage, la durée de travail proratisée effectuée auprès de l'employeur public correspondra à :  $182 \times 15/35 = 78$  jours seulement.

La charge de l'indemnisation sera ainsi transférée à l'ASSEDIC. L'application d'arrondis conduira, par exemple, à comptabiliser 79 jours pour 78,9 jours. En cas de variations de la durée du travail d'une semaine sur l'autre, il conviendra de déterminer une durée hebdomadaire moyenne.

### Correctif aux iniquités flagrantes

Le système fonctionne également en présence de deux ou plusieurs employeurs publics, ainsi qu'en cas d'emplois successifs ou concomitants. Ou encore, pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Les employeurs publics sont ainsi invités à signer des contrats avec leurs agents non titulaires et en cas de modification de l'horaire de travail, d'établir des avenants. La circulaire insiste sur le fait que la nouvelle règle s'applique seulement si la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé est inférieure à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle pendant la période d'emploi.

Destinée à répondre « aux cas les plus criants, d'inégalité, d'iniquité » soit lorsque le travail effectué ne correspond qu'à quelques heures par semaine, la réforme « n'a pas vocation à s'appliquer aux situations où la durée du travail effectuée est proche du temps plein ».

Dans l'exemple précité, si la personne travaille non plus 15 heures mais 20 heures par semaine pour le compte de l'employeur public, la charge de l'indemnisation incombera à ce dernier, le coefficient de proratisation étant de  $20/35$ , soit supérieur à la moitié de la durée de travail légale ou conventionnelle et donc, inapplicable. L'attestation d'employeur, rappelle par ailleurs l'administration, doit être remise le jour même de la fin du contrat de travail à tous les agents par l'employeur public, même ceux dont la durée du contrat de travail a été trop courte pour permettre en elle-même l'ouverture d'un droit. En cas de demande ultérieure du bénéfice de revenu de remplacement, cette attestation permet en effet à l'Assedic ou à l'employeur public de procéder à la totalisation des activités exercées durant la période de référence. L'employeur public ne peut se dispenser de la remise de cette attestation que s'il a la certitude d'avoir été l'unique employeur pendant toute la période de référence.