



1. L'essentiel

Auteur :

Franck Morel, Senior Fellow Travail, Emploi, Dialogue Social, Institut Montaigne



NB : Franck Morel a été Conseiller du Premier ministre Édouard Philippe sur les questions de relations sociales, de travail et d'emploi de 2017 à 2020.

- La situation de l'emploi en France s'était améliorée avec une hausse du taux d'emploi des 15 à 64 ans de 64,2 % à 65,6 % entre 2016 et 2019 selon l'Insee (Emmanuel Macron ayant pris ses fonctions en mai 2017), ou encore la baisse du taux de chômage entre 2016 et 2019, passant de 10,0 % à 8,1 %. Néanmoins, malgré cette amélioration, la France restait dans l'avant-dernier quartile des taux de chômage au sein des pays européens.
- Dans la continuité du mouvement de libéralisation du marché du travail initié depuis 10 ans environ, le candidat Emmanuel Macron avait souhaité aller plus loin sur le dialogue social et avait porté une réforme ambitieuse de l'assurance-chômage.
- Rapidement engagées, les réformes ont percuté la crise sanitaire. Soit leur entrée en vigueur a dû être décalée (assurance-chômage), soit la montée en puissance a été freinée par l'impact de la pandémie en 2020 (négociation collective). Néanmoins, les outils ont été mis en place conformément aux engagements et il appartiendra aux entreprises notamment aux TPE-PME de s'en saisir pour ancrer le succès de cette réforme.
- L'Unedic estime que 2,8 M de personnes ouvriront un droit à l'allocation au chômage entre juillet 2021 et juin 2022 et le nouveau mode de calcul entraînera une baisse de l'allocation journalière de 17 % en moyenne la première année pour 1,15 M d'allocataires (soit 41 %).
- Concernant l'assurance-chômage, deux écueils sont à souligner : le faible volume des démissionnaires et des indépendants, et l'incapacité à faire adhérer les partenaires sociaux au nouveau régime qui entrera en vigueur à l'automne.
- Finalement, la réussite est venue de chantiers moins attendus :
 1. la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle - bien que mal reçu initialement par certaines entreprises - s'inscrit comme un outil structurant que les entreprises se sont rapidement approprié ;
 2. plus fondamentalement, les dispositifs d'urgence mis en place à l'occasion de la crise ont joué un rôle fondamental :

l'activité partielle renouvelée est l'outil central de préservation de l'emploi, les partenaires sociaux encouragés par le Gouvernement sont parvenus à un accord sur le télétravail et le soutien de l'emploi des jeunes, malgré un bilan mitigé, a permis la création d'emplois.

- Pour l'avenir, l'appropriation par les TPE-PME des outils de négociation collective et la capacité à assouplir encore les règles (temps de travail, contrat de travail) constitueront des enjeux centraux.

2. Les engagements pris

Dans une campagne marquée par les discours sur la fin du salariat et l'engagement de François Hollande à inverser la courbe du chômage en France, Emmanuel Macron était attendu sur la thématique du travail et de l'emploi.

Face au constat d'un marché du travail dual, opposant les travailleurs bien formés bénéficiant d'un emploi stable aux travailleurs peu qualifiés et alternant les contrats courts, il a défini plusieurs objectifs :

- **rendre le travail plus rémunérateur pour le salarié et moins cher pour l'employeur** : le candidat souhaitait améliorer le pouvoir d'achat des salariés via une réduction des cotisations sociales – financée par la hausse de la CSG – et la hausse de la prime d'activité. Ces deux mesures ont pour objectif de faire augmenter le SMIC de 100 € nets supplémentaires par mois. Enfin, par la réduction des charges au niveau du SMIC et la création d'emplois francs sur critère géographique, le candidat souhaite rendre l'embauche de salariés moins qualifiés moins onéreuse ;
- **rendre l'initiative moins risquée en France** : éliminer les rigidités est l'un des credo du candidat, qui proposait de créer un Code du travail digital, de réduire les cotisations sociales pesant sur les indépendants ainsi que de rattacher le Régime Social des Indépendants (RSI) au régime général. Mesure amendée lors de l'[examen de la loi El-Khomri](#), l'instauration d'un plafond et d'un plancher pour les indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse était défendue par le candidat Emmanuel Macron ;
- **fusionner les instances de représentation du personnel en une instance unique et réorganiser le code du travail** autour de l'idée de donner à l'accord collectif et à celui d'entreprise en particulier une place prioritaire pour définir les règles ;

- mettre en place de nouvelles sécurités professionnelles par **la création d'une assurance-chômage universelle** : le candidat d'En Marche souhaitait ouvrir des droits à l'assurance-chômage aux salariés démissionnaires, en contrepartie d'un contrôle accru de la recherche d'emploi : après le refus de deux offres d'emplois décentes, les allocations chômage seraient suspendues. Face à ces changements **d'ampleur**, l'État prendrait alors en charge le pilotage du système d'assurance-chômage.

Concernant **l'égalité Femmes-Hommes**, le candidat souhaitait :

- aider les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle par le soutien à la construction de places en crèches, la mise en place d'une obligation pour les communes de publier leurs critères d'attribution des places, la création d'une option d'individualisation de l'impôt sur le revenu ;
- permettre aux femmes de vivre de leur travail, notamment en mettant en œuvre la parité dans les nominations des grands postes de l'État (agences et directeurs d'administration). Pour accélérer l'égalité professionnelle, le Défenseur des droits devait également favoriser les contrôles sur les politiques salariales.

3. Les réalisations au cours du quinquennat

1. Calendrier des réformes (liste et dates)

L'ensemble des réformes sont portées soit par les "ordonnances Macron" portant sur le renforcement du dialogue social et les relations du travail en date du 22 septembre 2017, soit par [la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018](#).

A. LES "ORDONNANCES MACRON"

Les réformes relatives au droit du travail ont été menées assez aisément, dans un contexte d'affaiblissement des organisations syndicales dans le secteur privé. Elles bouleversent le droit du travail sur quatre piliers :

- la négociation collective (la prédominance devenant le principe de l'accord d'entreprise, création d'un cadre permettant de faire prévaloir l'accord collectif sur le contrat de travail, passage systématique à l'accord majoritaire pour qu'un accord soit valide),
- la signature d'accords dans les plus petites entreprises,

- la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) au sein du comité social et économique –CSE– et la possibilité élargie de référendum,
- la rupture du contrat de travail, via la création de la rupture conventionnelle collective et la mise en place d'un barème des dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié.

Ces mesures mettront cependant du temps à prendre effet et nécessiteront une modification de certaines postures syndicales (notamment du fait du verrou de l'accord majoritaire, problématique dans certaines entreprises, mais le passage en 2008 à un seuil de 30 % a été finalement surmonté comme devrait l'être celui-ci) et patronales.

En outre, les nouveaux champs de négociations ouverts aux branches sur d'autres sujets nécessiteront un dynamisme de négociation inédit.

On peut craindre que les divisions patronales et syndicales en leur sein, ajoutées à leur faiblesse et à l'approche moins pragmatique des acteurs, ne leur permettent pas de se saisir des nouvelles opportunités que la réforme introduit.

La mesure à l'effet le plus immédiat est sans aucun doute le plafonnement des indemnités accordées par le juge au salarié en cas de défaut de cause légitime ("réelle et sérieuse") d'un licenciement. Avec ce barème, le licenciement est rendu moins aléatoire pour l'employeur. Les plaideurs sont incités à transiger avant d'aller au contentieux. Le coût maximum du licenciement devient ainsi moins élevé qu'en Espagne et en Italie, deux pays qui ont procédé récemment à des réformes similaires. Dans certains cas, il deviendra également moins coûteux qu'en Allemagne, où les procès sont rares mais peuvent s'avérer très coûteux pour l'employeur.

De manière beaucoup moins massive, mais importante (au moins sur le plan symbolique), les assouplissements apportés aux procédures de licenciement collectifs (introduction de la rupture collective conventionnelle, appréciation des difficultés économiques de l'entreprise sur une base nationale, et non plus mondiale) pourraient redonner confiance aux investisseurs, notamment étrangers.

Plus généralement, cette réforme du droit du travail, lisible et visible de l'étranger, est également un atout en termes d'[attractivité du territoire français](#). **D'autant plus que si ces réformes ont été prises rapidement et sans grandes difficultés, elles étaient jugées impraticables par de nombreux observateurs depuis les échecs répétés du quinquennat précédent dans ce domaine.**

B. L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Initiées par la [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018](#), les nouvelles règles de la réforme de l'assurance-chômage ont été précisées par deux décrets (le [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#) relatif au régime d'assurance chômage et le [décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019](#) relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi).

Cette loi est partiellement entrée en vigueur en novembre 2019 avant d'être suspendue le 1^{er} mars 2020 en raison de la crise sanitaire. La principale mesure reportée portait sur le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui sert de base à celui de l'allocation chômage.

Elle poursuivait trois objectifs conjoints : instaurer une indemnisation chômage pour certains démissionnaires et indépendants (à défaut d'universalité totale), renforcer le contrôle des chômeurs et, enfin, lutter contre l'abus des contrats de travail de courte durée (90 % des embauches en France se faisant en CDD ou en intérim). Le gouvernement entendait également revoir la gouvernance de l'Unédic, abandonnant la piste d'une nationalisation un temps évoquée.

Concrètement, la loi élargit le champ des bénéficiaires de l'assurance-chômage. Les salariés qui démissionnent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et les travailleurs indépendants peuvent désormais être indemnisés, mais sous conditions :

- **le salarié démissionnaire** doit compter au minimum cinq ans d'ancienneté dans son entreprise et avoir un projet de reconversion professionnelle dont la faisabilité est évaluée par une commission paritaire interprofessionnelle ;
- **le travailleur indépendant** a le droit à 800 € par mois pendant six mois en cas de liquidation judiciaire. Mais il doit avoir exercé son activité professionnelle durant au moins deux ans et avoir généré un revenu minimum de 10 000 € par an sur les deux dernières années avant la liquidation.

Concernant la courte durée, concrètement, certains demandeurs d'emplois à haut revenus pourront voir le montant de leur allocation chômage diminuer après 8 mois d'indemnisation (30 % de moins au maximum pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans dont le montant des AJ dépasse 84,67 €, soit un salaire avant chômage supérieur à 4 518 €), puis à 6 mois dès que la situation sur le marché du travail de l'emploi se sera améliorée.



Le décret du 30 mars 2021 sur le régime de l'assurance-chômage prévoyait l'application de ce nouveau mode de calcul **à compter du 1^{er} juillet 2021**. Toutefois, la juge des référés du Conseil d'État a suspendu les règles de calcul du montant de l'allocation-chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet, en raison "des incertitudes sur la situation économique", selon une ordonnance rendue publique mardi 22 juin. Le président de la République a tout de même annoncé, à l'occasion de son allocution du 12 juillet, que la réforme entrerait pleinement en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

La réforme comporte également un axe relatif au renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi avec le recrutement de 1 000 nouveaux conseillers pour offrir un accompagnement renforcé dans les 800 agences de Pôle emploi.

Enfin, la réforme prévoit **l'instauration d'un mécanisme de bonus-malus** sur les contributions patronales d'assurance-chômage. Son but est de limiter le recours excessif aux contrats courts tout en prenant en considération le nouveau contexte économique et social lié à la crise sanitaire. Il maintient l'incitation comportementale dès le 1^{er} juillet 2021, tout en tenant compte du caractère atypique de l'année 2020 et du début de 2021, et exclut les entreprises les plus touchées par la crise (relevant du secteur S1). La première modulation interviendra en septembre 2022.

C. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la LACP soumet les entreprises à une obligation de résultat en **créant l'Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes**.

Cet index vise à mesurer où en sont les entreprises sur le plan de l'égalité professionnelle en agrégeant plusieurs indicateurs : écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Les employeurs d'une entreprise d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier cet index.

Les entreprises dont l'Index est inférieur à un certain nombre de points doivent prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de 3 ans dans le cadre de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle. Les entreprises qui n'atteindront pas ce seuil de points dans les 3 ans pourront être sanctionnées d'une pénalité financière jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Avant le 1^{er} mars, chaque année, les entreprises, associations et syndicats doivent publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

2. Analyse par mesure

2.1. L'efficacité des mesures (immédiate, à long terme, indirecte)

A. LES ORDONNANCES TRAVAIL

Au 31 décembre 2019, 53 667 établissements distincts avaient mis en place un CSE et leur mise en place [s'accélérait à la même date](#). Au 3 juin 2020, 81 371 établissements distincts avaient [mis en place un CSE](#), dont 49 % concerne des établissements de moins de 50 salariés, l'ensemble couvrant plus de 10 millions de salariés.

La situation de l'emploi en France s'était améliorée avec une hausse du taux d'emploi des 15 à 64 ans de 64,2 % à 65,6 % [entre 2016 et 2019](#) (Emmanuel Macron ayant pris ses fonctions en mai 2017), ou encore la baisse du taux de chômage entre 2016 et 2019, passant de 10,0 % à 8,1 %. Néanmoins, malgré cette amélioration, la France restait dans l'avant-dernier quartile des taux de chômage [au sein des pays européens](#).

La crise sanitaire perturbe la lecture des chiffres de l'année 2020, biaisés par les dispositifs de soutien mis en place. Ainsi, le taux d'emploi aura reculé de 0,3 point entre 2019 et 2020 et le repli de l'emploi aura été plus important pour les jeunes, les salariés les moins qualifiés et ceux en emploi à durée limitée (CDD, intérim). Le taux de chômage a baissé en trompe l'œil sur la période au profit d'une part du halo du chômage plus élevé.

L'activité contentieuse entre salariés et entreprises a diminué. D'une part, les recours devant les Prud'hommes ont été presque divisés par deux sur une série longue (de 230 000 environ en 2009, à moins de 120 000 en 2018). En 2016, environ 150 000 demandes étaient encore formulées, puis 125 000 en 2017 et moins de 120 000 désormais en 2018 et 2019.

Au 31 décembre 2020, 234 entreprises se sont engagées dans [la négociation d'un accord RCC](#) et parmi ceux-ci 164 accords ont été validés par les Direccte et une trentaine de négociations sont en cours. Par exercice, 96 RCC ont été initiées en 2018 (dont 61 validées), 110 initiées en 2019 (dont 80 validées) et 205 RCC ont été initiées en 2020 (dont 143 validées) d'après la DARES.

En matière d'accord de performance collective (APC), fin décembre 2019, 297 avaient été conclus dans des [secteurs très variés](#) : industrie (alimentaire, automobile, chimique), distribution (commerce de gros ou de détail), ingénierie, transports, services (expertise comptable, bureaux d'études, petite enfance, service à la personne, environnement, télésurveillance, mutuelles/assurances, hôtellerie/restauration, etc.). Près de 2 300 accords,

hors épargne salariale seule, ont été signés en 2018 dans des entreprises de moins de 20 salariés, donc quasi exclusivement avec les nouveaux mécanismes issus des ordonnances de 2017 et près de 4 900 en 2019, [chiffres intéressants](#) mais qui gagneront à être largement accrus au regard du nombre des entreprises potentiellement concernées.

B. L'ASSURANCE CHÔMAGE

L'Unédic estime que 2,8 M de personnes ouvriront un droit à l'allocation au chômage entre juillet 2021 et juin 2022 et le nouveau mode de calcul entraînera une baisse de l'allocation journalière de 17 % en moyenne la première année pour 1,15 M d'allocataires (soit 41 %).

Ces nouvelles règles de calcul conduisent à indemniser moins, mais plus longtemps : 14 mois en moyenne, contre 11 actuellement.

Les personnes concernées sont principalement des demandeurs d'emploi qui s'inscrivent à la suite de contrats à durée déterminée ou d'intérim. En effet, la réforme sera moins favorable aux personnes qui alternent contrats courts et chômage, car les périodes d'inactivité seront désormais prises en compte dans le calcul de l'indemnisation.

Pour éviter des revenus trop bas aux personnes les plus précaires, cette baisse d'allocation sera limitée par un plancher : le SJR baissera de 43 % maximum par rapport au mode de calcul de la convention chômage de 2017. Parmi les 1,15 M d'allocataires, 365 000 bénéficieront de ce plancher.

Certaines mesures ont été assouplies ou reportées en attendant une meilleure situation de l'emploi qui s'établit selon deux critères :

- baisse du nombre de chômeurs en catégorie A de 130 000 sur six mois ;
- nombre de déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois (hors intérim) supérieur à 2,7 millions sur quatre mois consécutifs.

Le durcissement de l'ouverture des droits a ainsi été reporté. Les conditions d'ouverture des droits au chômage sont provisoirement maintenues à quatre mois travaillés (au lieu des six mois prévus par la réforme). Lors du retour à une situation de l'emploi plus favorable, le passage à six mois de la condition minimale d'affiliation aura pour effet de retarder l'ouverture des droits de près d'un demi-million de personnes.

Selon l'étude d'impact de l'Unédic, la réforme conduirait à une baisse des dépenses d'environ 2,3 milliards d'euros par an en régime de croisière, c'est-à-dire une fois que l'on aura retrouvé la situation économique proche de celle qui précédait la crise sanitaire.

En 2020, les entreprises ont été plus nombreuses à publier leur note ; deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salariés contre 59 % en 2019.

Selon un rapport d'information parlementaire relatif à l'allocation des travailleurs indépendants dans le contexte de la crise Covid-19, rendu en avril 2021, seulement 911 personnes ont bénéficié de l'allocation, 16 mois après sa mise en œuvre, alors que l'étude d'impact de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel en visait près de 30 000 par an.

C. L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les notes moyennes obtenues sont en progression d'une année sur l'autre : 87 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés contre 83 en 2019, 85 pour celles de 250 à 1 000 salariés contre 82 en 2019, 83 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Avec une note de 85 sur 100, l'index se situe dix points au-dessus du minimum requis (75 sur 100) pour éviter une pénalité. Seules 2 % des entreprises ont obtenu la note de 100.

4. La gestion de la crise

1. L'activité partielle

Pour répondre à la crise sanitaire, le Gouvernement a modifié structurellement le dispositif d'activité partielle dont le but était de le rendre plus protecteur. L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Le formalisme concernant la consultation du CSE a été simplifié et accéléré, la durée maximale de la période de demande d'autorisation a été augmentée et la durée maximale d'indemnisation a également été modifiée à la hausse. L'employeur bénéficie d'une allocation plus importante et le dispositif a été étendu à de nouvelles catégories de salariés.

Selon l'estimation de la Dares, en cumulé depuis mars 2020, 3,0 Mds d'heures auraient été indemnisées, pour 31,5 Mds€ d'allocations versées. Quant au cumul du nombre d'heures indemnisées sur la base des demandes d'indemnisation au 19 avril 2021, il s'élève à 2,8 Mds€ pour [un montant d'allocation versé de 29,1 Mds€](#).

2. Le télétravail

Si le télétravail s'est développé au cours des vingt dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, la crise sanitaire et la mise en place du confinement ont contribué à accélérer sa mise en place. Sur ce sujet, le Gouvernement a souhaité que les partenaires sociaux conservent la main. Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont finalisé un accord national interprofessionnel sur le télétravail (ANI), étendu par arrêté du 2 avril 2021, avec une réserve relative à la prise en charge des frais professionnels.

Néanmoins, le télétravail largement utilisé depuis mars 2020 dans un objectif de continuité de l'activité économique peut être considéré comme exceptionnel et différent du télétravail habituel dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise.

3. Le soutien à l'emploi des jeunes

Pour éviter une "génération sacrifiée", le Gouvernement a décidé de mettre en place un plan à destination des jeunes de 9 Mds€ : le plan "1 jeune 1 solution". Il mobilise un ensemble de leviers comme les aides à l'embauche, les formations, les accompagnements, les aides financières aux jeunes en difficulté, etc.

Pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle, une aide de 4 000 € (1 000 € par trimestre) est versée aux employeurs pour tout jeune de moins de 26 ans recruté entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mai 2021, dans la limite de 1,6 SMIC. Le dispositif "emploi franc+" renforce le dispositif emploi franc entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021, avec une aide versée à l'employeur revalorisée lorsqu'il recrute un jeune de moins de 26 ans (en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois).

Deux évaluations de mai 2021, de la [Dares](#) et du [Conseil d'analyse économique](#) (CAE) dégagent les constats suivants :

- selon le CAE, la prime a généré une augmentation d'août à février d'environ 8 % du nombre d'embauches soit un "impact robuste et statistiquement significatif". Néanmoins, l'impact reste quantitativement plus faible que des mesures similaires (mesure zéro charge de 2008) ;
- pour la Dares, le dispositif aurait permis une hausse de 7 % de l'emploi en CDI ou CDD long des jeunes de 22 à 25 ans soit 60 000 emplois supplémentaires entre août et décembre. Néanmoins, "le dispositif n'aura pas eu d'effet sur l'emploi total de ces jeunes en raison



notamment d'un effet négatif de l'aide sur l'emploi non salarié et de l'emploi intérimaire", suggérant que l'AEJ "aurait favorisé un déplacement de l'emploi des 22-25 ans vers des CDD longs et CDI, sans conduite à une hausse du taux d'emploi".

Les impacts distributifs de la mesure (égalité et justice sociale, égalité territoriale, équité générationnelle)

Les mesures relatives à l'égalité femmes-hommes contribuent à une plus grande égalité et justice sociale sur le marché du travail.

La réforme de l'assurance-chômage doit permettre de lutter contre le recours aux contrats courts et donc contre la précarité. La contrepartie est une baisse des allocations en montant mensuel au profit d'une durée d'indemnisation plus longue.

Concernant le télétravail, l'ANI précise que si les territoires peuvent bénéficier d'un avantage compétitif en offrant des conditions d'accueil optimales (par exemple via les tiers lieux), le développement du télétravail peut aussi générer des impacts négatifs sur l'environnement direct des entreprises. Les impacts liés à l'accès aux infrastructures publiques, de transports, commerciales et de logement de qualité devront être anticipés par l'État et les collectivités locales.

L'impact environnemental

Le télétravail a un impact positif sur l'environnement car il permet de réduire les déplacements. A contrario, l'utilisation accrue des outils numériques peut augmenter la consommation énergétique.

5. Les difficultés rencontrées au cours du quinquennat

La crise sanitaire a bouleversé le calendrier de certaines réformes (report de l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-chômage) ou imposé au Gouvernement d'inventer en urgence de nouveaux dispositifs plus efficaces pour répondre à la crise (adaptation du dispositif d'activité partielle).

Le Conseil d'État a jugé que ces nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence entraînaient une rupture d'égalité entre les demandeurs d'emploi en emploi continu et ceux en emploi discontinu. De nouvelles modalités de calcul sont établies par le décret du 30 mars 2021 avec un plafonnement du nombre de jours d'inactivité pris en compte.



Le Conseil d'État a également annulé le bonus-malus car il a estimé qu'il aurait fallu un décret et non pas un arrêté pour définir certaines de ses modalités. Ses modalités sont définies par le décret du 30 mars 2021.

Concernant les [indépendants](#), seulement 911 dossiers ont été bénéficiaires à fin février 2021.

Les différentes conditions imposées au dispositif des salariés démissionnaires devraient conduire à toucher un faible volume (20 à 30 000 selon la Ministre Muriel Pénicaud) très éloigné de la promesse d'universalité et du million annoncé de salariés concernés.

Rejoignez-nous sur :



Suivez chaque semaine notre actualité
en vous abonnant à notre newsletter sur :
www.institutmontaigne.org