

RETRAITE

L'impact du chômage, partiel et « classique », sur la retraite



Valérie Batigne

Diplômée d'HEC et de l'Ecole d'Avocats, titulaire d'un DESS fiscalité, Valérie Batigne a une expérience de près de 25 ans dans les aspects combinés de la fiscalité, de la législation sociale et de la finance. En 2009, après plusieurs années d'expérience en cabinet d'avocats et dans le monde bancaire, elle fonde VB Expertise Retraite pour proposer des solutions face à la complexité du système des retraites et de la gestion patrimoniale. En 2015, elle crée Sapiendo-Retraite.fr, un outil révolutionnaire qui offre à chacun des services de simulation et de conseils entièrement personnalisés, pour avoir une vision réaliste de sa future retraite sans pour autant être un expert. Il propose une réelle rupture technologique de l'accompagnement retraite, de la vérification de la carrière à l'optimisation des droits à la retraite.

Avec la crise sanitaire liée à la Covid-19, le tissu économique s'en trouve affecté. L'État a mis en place des mesures compensatoires afin d'aider les entreprises à traverser cette période sensible avec, entre autres, l'élargissement du recours au chômage partiel. Le salarié se retrouvant au chômage partiel cotise-t-il pour sa retraite ? Dans quelles conditions ? Existe-t-il des différences entre le chômage partiel et le chômage « classique » ?

Tribune de Valérie Batigne, Sapiendo retraite

Chômage partiel : du chômage sans rupture du contrat de travail

Le chômage partiel n'implique pas de rupture de contrat mais une réduction ou une suspension de l'activité des salariés concernés par le dispositif. Ce mécanisme a pour premier objectif de réduire le nombre de licenciements en apportant un soutien aussi bien aux entreprises qu'aux salariés. Le nombre de personnes concernées est estimé à plus de 12 millions actuellement en France.

Suite à la réduction ou à la suspension temporaire de la durée de travail d'une partie ou de l'ensemble de ses salariés, l'employeur sera amené à leur verser une indemnité de chômage partiel. Cette indemnité correspond aux heures non travaillées et représente une part de leur rémunération habituelle. En compensation, il percevra une allocation de l'État versée par l'Unédic, l'organisme en charge des allocations-chômage.



Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, les salariés perçoivent une indemnité d'activité partielle de 70 % du salaire brut (soit environ 84 % du salaire net) pour les heures non travaillées. Ce montant est porté à 100 % pour les salariés au Smic ou percevant moins que le Smic. Ces pourcentages vont évoluer prochainement en fonction des secteurs d'activité.

L'employeur est ensuite intégralement remboursé par l'État et l'Unédic par une allocation d'activité partielle, dans la limite de 4,5 fois le SMIC, soit 6 995,61 € brut en 2021. Il est cependant possible pour les salariés touchés de conserver la totalité de leur salaire, si l'employeur verse une indemnité compensatrice supérieure à 70 % du salaire brut. L'accord d'entreprise peut prévoir ce type de disposition mais le complément d'indemnité d'activité partielle ne sera pas remboursé en supplément par l'État via l'Unédic.

L'allocation de complément versée sera exonérée de cotisations sociales et ne générera pas de droits à retraite, c'est pourquoi les organismes de retraite ont prévu des mesures pour tenir compte de cette situation. Pour le régime de base des salariés du privé et du public, 220 heures indemnisées permettront la validation

d'un trimestre, dans la limite de 4 trimestres par an. L'allocation versée ne sera cependant pas prise en compte dans la détermination du salaire annuel moyen ce qui impliquera une légère perte de droits auprès de ce régime.

Pour la retraite complémentaire de salariés du secteur privé, le traitement du chômage partiel avait été anticipé dans l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, si la période durait plus de 60 heures dans l'année. Ainsi, au-delà des 60 heures, des points Agirc-Arrco seront validés comme si le salarié avait exercé à temps plein.

Un dispositif de compensation similaire sera appliqué aux salariés du public relevant de l'Ircantec si une convention de gestion par Pôle emploi a été signée. La prise en compte de l'activité partielle a été confirmée pour certains régimes spéciaux : marins, navigateurs aériens (pilotes, hôtesses et stewards), clercs de notaires, ouvriers de l'État, agents SNCF et RATP, assurés des industries électriques et gazières. À noter que les dispositions de chômage partiel sont évolutives en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et économique actuelle.

Le cas du chômage « classique »

Dans le cas du chômage lié à une perte d'emploi, le salarié et l'employeur dans le secteur privé cotisent mutuellement à l'assurance chômage jusqu'à ce qu'une rupture de contrat intervienne. Cette rupture est ici nécessaire pour bénéficier de la prise en charge du salarié licencié par Pôle emploi.

Le salarié acte avec son employeur la rupture de contrat de travail et bénéficie des indemnités liées (indemnité légale, supra-légale éventuellement et pour solde de congés). Il sortira des effectifs de l'entreprise à la date convenue et l'employeur du secteur privé n'aura plus de somme à verser au salarié. Ce dernier devra s'inscrire à Pôle emploi et pourra, sous certaines conditions de durée de travail (4 mois au minimum), bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) d'une durée réglementaire maximale de 3 ans selon l'âge de l'intéressé. Ce dispositif diffère, donc, de la période de chômage partiel

qui n'exige pas de durée minimale pour bénéficier d'une allocation. En fonction de la situation du salarié au regard de ses droits retraite et sous certaines conditions, il sera possible d'étendre la durée de perception de l'ARE au plus tard jusqu'à ses 67 ans. Le montant brut de l'ARE représente 57 % de la moyenne des 12 derniers mois de rémunération (hors indemnités) avec un plafond à 93 790 €/an pour les salaires supérieurs à 164 544 € (barème 2021). On voit là encore une sensible différence avec le dispositif exceptionnel de chômage partiel.

Concernant les droits retraite suite à la rupture du contrat de travail, il sera possible de valider 1 trimestre pour la retraite de base par période de 50 jours d'inscription dans la limite de 4 par an, auprès de Pôle emploi de manière continue ou non. Cependant et de même que pour le chômage partiel, l'allocation versée ne sera pas retenue dans le calcul des 25 meilleures années.

Pour les salariés du secteur privé (et ceux du public si une convention de gestion avec Pôle emploi a été signée), les droits à la retraite complémentaire seront validés sur la base de la précédente rémunération et non pas selon l'allocation perçue. À noter qu'il est également possible de se retrouver dans un premier temps en chômage partiel puis en chômage total sans que cela ne soit remis en question.

Le chômage partiel est donc un dispositif destiné à limiter l'impact d'une suspension ou réduction provisoire de l'activité pour éviter ou retarder le licenciement. Des mesures de soutien aux entreprises ont également été prises en ce sens alors que la rupture de contrat implique une sortie des effectifs de la part du salarié. En termes de retraite, ces dispositifs permettent la validation de droits sur des bases quasi-équivalentes à celles de la précédente activité salariée.