#SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Depuis le 1er octobre 2021, le salaire de référence est le salaire brut que le salarié a perçu au cours d'une période de référence, de 24 ou 36 mois selon l'âge de l'intéressé. Il comprend tous les salaires pour lesquels il a cotisé à l'assurance chômage. C'est-à-dire ses salaires de base, ses primes et gratifications, mais pas ses indemnités de rupture de contrat de travail. C'est sur la base de ce salaire que sera calculée son allocation chômage.

Période de référence calcul (prc)

Terme de la période de référence calcul (PRC)

Le terme de la période de référence sur laquelle les rémunérations constituant le salaire de référence sont recherchées est **aligné sur le terme de la période sur laquelle sont recherchées les périodes d'emploi déterminant la durée d'affiliation** à l'Assurance chômage.

Autrement dit, le terme de la « période de référence calcul » (PRC) correspond au terme de la période de référence affiliation (PRA). Soit **24 mois avant la date de fin de leur dernier contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 55 ans et 36 mois pour les salariés de 55 ans et plus**.

Terme de la période de référence calcul en fonction du préavis

- Si le salarié n'a pas effectué son préavis mais qu'il lui a été payé, alors la date du terme de la période de référence est la date de la fin de contrat de travail (et donc le terme du préavis payé).
- Si le salarié n'a pas effectué son préavis et qu'il ne lui a pas été payé, alors la date du terme de la période de référence est le jour précédant le premier jour du préavis « fictif ».

Exemple 1

- Fin du contrat le 30 novembre 2025
- Préavis non effectué et payé du 1er novembre au 30 novembre 2025
- La période de référence va du 1er décembre 2023 au 30 novembre 2025

Exemple 2

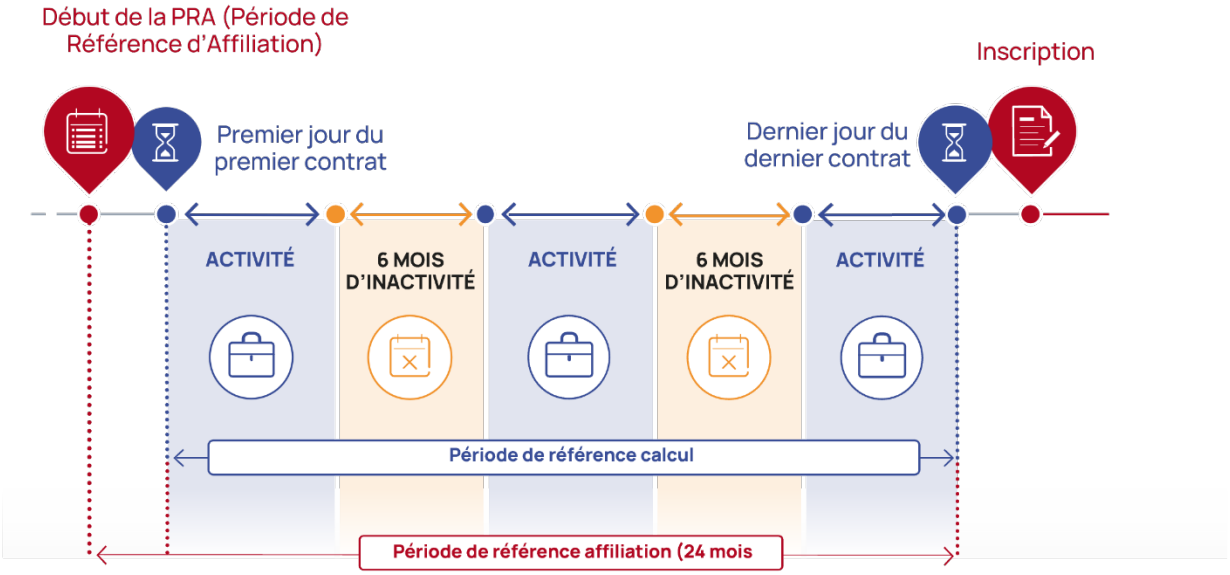
- Fin du contrat le 31 décembre 2025
- Préavis « fictif » non effectué et non payé : du 1er novembre au 31 décembre 2025
- Période de référence : du 1er janvier 2024 au 30 octobre 2025

Début de la période de référence calcul

Le début de la PRC est constitué du **premier jour du contrat de travail le plus ancien situé dans les 24 ou 36 mois de la PRA** (ce peut être un jour de suspension du contrat de travail dès lors qu'il est retenu dans l'affiliation).

Durée de la période de référence calcul

La durée de la période de référence calcul correspond au nombre de jours calendaires compris entre ces deux bornes. Ainsi, elle est, au maximum, de 24 mois (730 jours calendaires) pour les salariés âgés de moins de 55 ans à la date de fin de contrat de travail ou de 36 mois (1095 jours), pour les salariés plus âgés.



La date de fin de la période de référence calcul est la même que celle de la période de référence affiliation. La durée de la période de référence calcul est décomptée en jours calendaires. Le 1er jour du premier contrat de travail sur la période de référence affiliation marque le point de départ de la période de référence calcul.

Salaire de référence

Toutes les primes et tous les salaires perçus durant afférents à cette période de référence calcul (PRC) sont pris en compte, sauf les indemnités de rupture du contrat de travail.

Que se passe-t-il quand le salaire a été réduit ?

En cas d'événements impliquant une **absence de rémunération ou une rémunération moindre** et donc pouvant se traduire par une baisse de l'allocation journalière, France Travail procède d'office à la **« reconstitution » du salaire de référence** relatif à l'événement, à partir du « salaire journalier moyen du contrat de travail » au cours duquel a eu lieu l'évènement. Il s'agit de **déterminer le salaire qui aurait été versé en l'absence de l'événement**.

Les **périodes de suspension du contrat de travail** pour lesquelles France Travail reconstitue le salaire sont les suivantes :

- périodes de maladie ayant donné lieu à indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- périodes de congé maternité ;
- périodes de congé paternité ;
- périodes de congé d'adoption ;
- périodes indemnisées au titre l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée.

Les **périodes ayant donné lieu à un salaire moindre** et pour lesquelles France Travail reconstitue le salaire, sous réserve de la transmission des justificatifs par l'allocataire, sont les suivantes :

- périodes pendant lesquelles le salarié a accepté de travailler à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel ;
- périodes de temps partiel thérapeutique ;
- périodes de congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, de congé de présence parentale ou de congé de proche aidant ;
- périodes de congé de fin de carrière ou de cessation anticipée d'activité ;
- périodes de congé de reclassement ou de congé de mobilité;
- périodes de travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ;
- périodes d'activité partielle non indemnisée ;
- périodes de baisse du temps de travail avec baisse du salaire ou baisse du salaire avec temps de travail maintenu, en raison de difficultés économiques ;
- périodes pendant lesquelles le salarié a accepté, à la suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'entreprise où il était précédemment occupé, de nouvelles fonctions moins rémunérées que les précédentes.

Autrement dit, France Travail reconstitue, dans un premier temps, les rémunérations au titre du contrat au cours duquel une des périodes a eu lieu, puis, dans un second temps, intègre cette rémunération reconstituée au salaire de référence.

Que se passe-t-il quand le salaire a été majoré pendant le préavis ?

Au cours du préavis ou du délai de prévenance (rupture de la période d'essai), seules sont prises en compte dans le salaire de référence **les rémunérations ou majorations de rémunération constatées pendant les périodes de préavis** et de délai de prévenance et résultant de :

- la loi ou la réglementation ;
- une convention collective, un accord collectif ou la revalorisation de tous les salaires ;
- un temps partiel devenu temps plein ;
- une augmentation du temps de travail ;
- une promotion ou de nouvelles responsabilités.

Rémunérations prises en compte

Sont pris en compte les **salaires et primes déclarés par l'employeur**, afférentes à la période de référence calcul, dans l'exécution normale du contrat de travail.

Concernant les primes en particulier : sont prises en compte les primes normales ou exceptionnelles dès lors :

- qu'elles ont été perçues pendant la période de référence calcul, qu'elles y soient afférentes ou non ;
- qu'elles sont versées en contrepartie du travail ;
- qu'elles sont versées au titre d'un contrat de travail compris dans la période de référence calcul (y compris, lorsque la prime est versée postérieurement à la PRC mais versée au titre d'un contrat de travail situé au cours de la PRC).

Les primes afférentes à des périodes d'emploi partiellement incluses dans la PRC sont proratisées. Dans la mesure où les rémunérations doivent trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail pour être prises en compte dans le salaire de référence, **sont exclues les indemnités de rupture du contrat de travail** (ex. : indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de préavis, etc.).

Calcul du salaire journalier de référence

L'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE) étant une allocation journalière, son montant est **calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR)**.

Ce SJR est déterminé à partir du salaire de référence et **tient compte du nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation**, c'est-à-dire décomptés entre le 1er jour de la première période d'emploi de la période de référence affiliation (PRA) et le terme de la PRA.

Autrement dit, le SJR se calcule ainsi :

SJR = Salaire de référence / Nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'indemnisation

Ainsi, le nombre de jours calendaires comprend à la fois **les jours couverts par un contrat de travail** (jours travaillés) mais également les **jours correspondant à des périodes d'inactivité ou d'intercontrat**.

À NOTER

Si le poids des périodes d'intercontrat est trop important sur la période, un **plafonnement est mis en œuvre** : les périodes chômées d'intercontrat ne sont prises en considération que **dans la limite de 70% des périodes d'emploi**.

Le calcul du SJR permet de déterminer ensuite le **montant brut de l'allocation chômage**.