

## **Avant-projet d'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage**

\* \* \*

### **Préambule**

#### **Article 1 – Mise en place d'un nouveau droit à indemnisation suite à démission pour projet professionnel**

Parallèlement aux cas d'indemnisation suite à démission actuellement prévus par la réglementation d'assurance chômage, un nouveau droit spécifique et subsidiaire aux dispositifs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle est créé afin de sécuriser, dans certaines situations, les mobilités professionnelles choisies.

Cette nouvelle allocation pour projet professionnel est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

##### **1. Conditions d'accès**

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce droit justifie auprès de Pôle emploi, préalablement à sa démission éventuelle, des conditions cumulatives suivantes :

- un niveau de qualification équivalent ou inférieur au niveau **X** selon la nomenclature de l'Éducation nationale,
- une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage de **X** ans minimum, constituée au titre du dernier emploi occupé,
- un projet réel et sérieux de mobilité professionnelle – reconversion nécessitant une formation qualifiante et longue ou création/reprise d'entreprise – préalablement validé et dont les coûts afférents ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge au titre d'autres dispositifs existants,
- un projet répondant aux besoins prioritaires en compétences des entreprises, formulés notamment par les observatoires de branche.

##### **2. Critères d'appréciation du caractère réel et sérieux du projet de mobilité professionnelle**

Préalablement à la démission et à la demande d'indemnisation susceptible d'en résulter, le salarié désirant bénéficier de l'allocation pour projet professionnel mobilise un

accompagnement auprès d'un opérateur au titre du Conseil en évolution professionnel (CEP) afin d'élaborer son projet.

Pôle emploi délivre, toujours en amont de la démission potentielle, une attestation sur le caractère réel et sérieux du projet, condition de son éligibilité la mesure visée par le présent article : cette appréciation est portée sur la base d'une liste de critères limitatifs et de pièces justificatives nécessaires permettant d'objectiver leur effectivité. Ces critères et leurs modalités d'appréciation sont établis par les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage.

Dans le cas où le salarié démissionnerait effectivement de son emploi et souhaiterait bénéficier du nouveau droit pour réaliser son projet professionnel, l'attestation sur le caractère réel et sérieux doit être préalablement délivrée par Pôle emploi. Elle lui permet de demander, après inscription à Pôle emploi, le versement de ses droits d'allocation pour projet professionnel.

### **3. Calcul et versement de l'allocation pour projet professionnel**

Les modalités de calcul du montant et de la durée de versement de l'allocation pour projet professionnel sont identiques à celles en vigueur pour l'allocation de retour à l'emploi.

Compte tenu de son objet spécifique consistant en la réalisation du projet professionnel, le versement de l'allocation fait l'objet, au plus tard, au cours du X<sup>ème</sup> mois suivant le 1<sup>er</sup> jour de versement de l'allocation pour projet professionnel, puis tous les X mois jusqu'à la fin de la mise en œuvre du projet, d'un entretien approfondi réalisé par un conseiller Pôle emploi, permettant de vérifier la réalité de la mise en œuvre du projet pour lequel le droit à allocation a été notifié et le respect des engagements pris dans ce cadre.

Dans le cas où la mise en œuvre de son projet par le bénéficiaire ne serait pas avérée au terme d'un délai de X mois pour des motifs lui incombant, il est procédé à l'interruption du versement de l'allocation pour projet professionnel : dans ce cas, le bénéficiaire est dans une situation ne justifiant pas le versement du droit puisque dans une situation de chômage volontaire. Il peut alors formuler une demande de versement de ses droits d'allocation de retour à l'emploi, minorés des droits versés au titre de l'allocation pour projet professionnel, dans les conditions de droit commun prévues par la convention relative à l'assurance chômage, soit après saisine de l'instance paritaire régionale compétente au terme d'un délai de 121 jours à compter de l'interruption du versement de l'allocation pour projet professionnel.

Le versement de l'allocation pour projet professionnel prend fin une fois que le projet professionnel est réalisé : le bénéficiaire peut alors demander à bénéficier de ses droits d'allocation de retour à l'emploi, minorés des droits versés au titre de l'allocation pour projet

professionnel, dans les conditions de droit commun prévues par la convention relative à l'assurance chômage.

#### **4. Pilotage de la mise en œuvre de ce nouveau droit**

Dans le cadre de la gestion paritaire de l'assurance chômage, les partenaires sociaux évaluent annuellement l'équilibre financier induit par la mise en œuvre de cette mesure, en distinguant d'une part les impacts financiers bruts et d'autre part, dans la mesure du possible, les impacts nets.

Au regard des résultats de cette évaluation, et afin de préserver l'équilibre financier général de l'assurance chômage, les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre de leurs compétences, modifier les modalités d'application du nouveau droit, et notamment les conditions d'accès, les critères d'appréciation caractère réel et sérieux du projet, ainsi que les modalités de calcul et de versement de l'allocation pour projet professionnel.

#### **Article 2 – Vers une meilleure prise en compte de la situation des entrepreneurs au regard du risque de perte d'activité**

La diversité des trajectoires professionnelles se traduit de plus en plus par une diversité des statuts d'exercice de son activité : salariat, travail indépendant, multi-activité, etc. Si la prise en charge du risque chômage dans le cadre d'une activité salariée relève des organisations représentatives des salariés et des employeurs, le cas général des travailleurs indépendants ne peut relever d'une discussion paritaire.

La population des travailleurs indépendants se distingue en outre par une extrême variété de situations, notamment en termes de statut juridique, de nature de l'activité, de niveau de revenu, d'observation de phénomène de multi-activité sous différents statuts. Cette diversité de situations rend particulièrement complexe l'appréciation de la nature du risque à assurer et des protections qui pourraient être mises en place.

Alors même qu'ils participent activement à la création de richesse de notre pays en prenant des risques, les travailleurs indépendants se retrouvent parfois confrontés à des situations de perte d'activité pouvant avoir des conséquences tant sur le plan professionnel que personnel : les signataires du présent accord considèrent que la prise en charge de ces situations relève de la solidarité nationale.

Un régime public financé par la solidarité, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, pourrait ainsi prévoir le versement d'une prestation socle forfaitaire selon un

fait générateur strict (liquidation judiciaire). A l'instar de ce qui existe aujourd'hui, des régimes privés pourront en outre proposer des prestations complémentaires mieux adaptées.

A l'aune du développement d'une économie numérisée, de nouvelles situations d'emploi émergent, avec des formes de relations donneurs d'ordre / travailleurs indépendants diverses, soulevant de nombreuses questions relatives à la protection sociale de ces travailleurs, et appelant ainsi une réflexion approfondie sur le sujet : les organisations de salariés et d'employeurs au niveau national et interprofessionnel mettent en place un groupe de travail qui doit permettre d'appréhender toutes les dimensions de ces « nouvelles formes d'emplois », en tenant compte à la fois de la nécessité de ne pas freiner le développement de nouvelles activités, et des risques de distorsion de concurrence, tant sur le plan économique que social. Ce groupe de travail identifiera notamment l'impact du développement de ces formes d'emploi sur le régime d'assurance chômage, et, le cas échéant, les évolutions de la réglementation à envisager ; il rendra ses conclusions avant la fin de l'année 2018.

### **Article 3 – Cadrage de négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail très courts**

Si, au cours des dernières décennies, la structure de l'emploi, et par conséquent la structure des dépenses d'assurance chômage sont restées stables entre CDI et emplois à durée définie, les trajectoires individuelles n'ont pour autant pas cessé de se diversifier, et ont été en partie marquées par un phénomène de fragmentation des relations de travail.

L'intensification du recours aux contrats de travail très courts – d'une durée inférieure ou égale à un mois – s'observe plus spécifiquement dans certains secteurs créateurs d'emplois, où l'offre d'emploi est plus importante que la demande, et répond à des contraintes à la fois économiques et opérationnelles fortes dans ces secteurs à forte intensité de main d'œuvre. Il s'agit en outre d'un phénomène limité : à titre d'exemple, la répétition de contrats courts d'un salarié chez un même employeur représente moins de 2% du total des heures travaillées annuellement en France.

Cette intensification du recours aux contrats très courts a néanmoins des conséquences concrètes à la fois pour les personnes et les entreprises. Dans certaines situations, elle pénalise de fait les salariés qui peuvent connaître des difficultés dans l'accès au logement ou au crédit. Lorsque cette situation est subie par l'employeur, notamment dans les cas où un salarié refuse un contrat à durée déterminée à l'issue d'un contrat à durée limitée, cela peut avoir un impact sur l'activité de l'entreprise (difficultés dans le maintien des compétences, et par conséquent dans le maintien d'un niveau de qualité de service).

Une observation statistique du nombre de contrats<sup>1</sup> à durée définie inférieure ou égale à 1 mois par secteur d'activité (niveau NACE 38 selon la nomenclature européenne utilisée par l'INSEE) montre

---

<sup>1</sup> Sources : ACOSS DPAE, DARES RMM, calculs UNEDIC sur le champ des emplois dans les entreprises affiliées en 2015, France métropolitaine.

que ces situations sont très concentrées au niveau de certains secteurs ou groupe de secteurs. Ainsi, près de 80% des contrats d'un mois ou moins, quelle que soit leur nature, sont concentrées dans les secteurs ou groupe de secteurs suivants :

- secteur des entreprises de travail temporaires (en ce qui concerne les salariés intérimaires),
- secteurs du spectacle, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma,
- secteurs de l'hébergement et de la restauration,
- secteurs de l'hébergement médico-social et de l'action social.

Pour chacun de ces secteurs ou groupe de secteurs, le nombre de contrats d'un mois ou moins est supérieur à 2 millions par an selon les dernières statistiques disponibles.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les secteurs ou groupes de secteurs économiques, dont la majorité des contrats courts concernent les salariés relevant du régime général d'assurance chômage, ouvrent des négociations afin de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi. Celles-ci pourront proposer des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre cet objectif.

Les discussions pourront notamment porter sur les moyens d'accompagner le développement des compétences des salariés, et de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi.

Dans le cas où ces négociations aboutissent à un accord de branche, celui-ci fixe des objectifs quantitatifs mesurables.

Ces négociations se concluent au plus tard au 31 décembre 2018. Un point d'étape est effectué avant le 31 juillet 2018.

Par ailleurs, afin de mieux caractériser les situations dans lesquelles un salarié refuse la proposition qui lui est faite de poursuivre son activité à un poste similaire chez le même employeur, un suivi spécifique est assuré *via* l'obligation de renseignement d'une donnée complémentaire dans le cadre des déclarations relatives à la fin de contrat de travail.

#### **Article 4 – Poursuite de l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, dans une logique de droits et obligations réaffirmée**

#### **Article 5 – Gouvernance et pilotage de l'assurance chômage**