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

***

Préambule

Article 1 – Mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP)

1. Principes

De manière coordonnée avec les cas d'indemnisation suite à démission actuellement prévus par la réglementation d'assurance chômage, et à l'instar de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), un droit à « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP) est créé afin de sécuriser, dans certaines situations, les mobilités professionnelles choisies. Ce droit est subsidiaire aux dispositifs existants dans le cadre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce droit s'adresse aux salariés ayant un projet d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'une reconversion nécessitant une formation qualifiante ou de la création ou reprise d'une entreprise, et considérant que sa réalisation nécessite de démissionner de son emploi. La décision de démissionner pour mener à bien un projet d'évolution professionnel constitue une prise de risque importante pour le salarié : il convient donc de sécuriser en amont cette prise de décision.

C'est pourquoi la mobilisation de l'AREP s'articule autour de deux étapes principales :

- la mobilisation d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnel (CEP) pour l'élaboration précise de son projet : l'opérateur du CEP apprécie le caractère réel et sérieux du projet et atteste de cette double appréciation ; dans le cadre de cet accompagnement, le salarié effectue toute démarche nécessaire à la préparation de son projet (devis de formation, aide à la création d'entreprise, etc.) ;

- une fois l'attestation du caractère et sérieux du projet établie, l'inscription comme demandeur d'emploi et le dépôt d'un dossier de demande d'AREP auprès de Pôle emploi qui vérifie les que les conditions de son bénéfice sont remplies (comprenant l'attestation du caractère réel et sérieux du projet par l'opérateur du CEP et l'appréciation de la situation du salarié au regard des conditions d'accès à l'allocation demandée) : sur la base de ces informations, Pôle emploi notifie, le cas échéant, l'ouverture de droit à l'AREP.

Pôle emploi ne peut accorder le droit si l'ensemble des conditions ne sont pas remplies et notamment si l'attestation du caractère réel et sérieux n'est pas établie : il appartient donc au salarié de s'assurer en amont d'une éventuelle démission qu'il remplit bien les conditions de bénéfice de l'AREP.

Supprimé: *<objet>*

Supprimé: d'un nouveau droit à indemnisation suite à démission pour projet professionnel

Supprimé: Parallèlement aux

Supprimé: nouveau

Supprimé: spécifique et subsidiaire aux dispositifs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

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

PROJET

2. Conditions d'accès

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

- un niveau de qualification équivalent ou inférieur au niveau X selon la nomenclature de l'Éducation nationale, ou, pour les personnes justifiant d'un niveau de qualification supérieur, un projet d'évolution nécessitant l'acquisition d'un diplôme de niveau IV ou V,

- une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage de X ans minimum, constituée au titre du dernier emploi occupé,

- un projet d'évolution professionnelle prenant la forme d'un projet de reconversion nécessitant une formation qualifiante d'une durée significative ou d'un projet de création ou reprise d'entreprise, dont le caractère réel et sérieux a été préalablement attesté par un opérateur du conseil en évolution professionnel (CEP), et dont les coûts de rémunération ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge au titre d'autres dispositifs existants,

- un projet répondant aux besoins en compétences des entreprises, formulés notamment par les observatoires de branche.

3. Critères d'appréciation du caractère réel et sérieux du projet d'évolution professionnelle

Préalablement à la démission et à la demande d'indemnisation susceptible d'en résulter, le salarié désirant bénéficier de l'AREP mobilise un accompagnement auprès d'un opérateur du CEP afin d'élaborer son projet et d'en faire attester le caractère réel et sérieux : 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.

4. Calcul et versement de l'AREP

Les modalités de calcul du montant et de la durée de versement de l'AREP sont identiques à celles en vigueur pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Compte tenu de son objet spécifique consistant en la réalisation du projet professionnel, l'allocataire fait l'objet, au plus tard, au cours du Xème mois suivant le 1er jour de versement de

Supprimé: *<objet>*

Mis en forme : Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : 1, 2, 3, … + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: éventuelle

Supprimé: réel et sérieux de mobilité

Supprimé: –

Supprimé: et longue

Supprimé: /

Supprimé: –

Supprimé: validé

Supprimé: afférents

Supprimé: prioritaires

Mis en forme : Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : 1, 2, 3, … + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: de mobilité

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: au titre du Conseil en évolution professionnel (

Supprimé:)

Supprimé: .¶
¶
Pôle emploi délivre, toujours en amont de la démission potentielle, une attestation sur

Supprimé: du projet, condition de son éligibilité la mesure visée par le présent article

Mis en forme : Normal

Supprimé: 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. ¶
¶

Mis en forme : Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : 1, 2, 3, … + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: de

Supprimé: le versement de l'allocation

PROJET

J'AREP, 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 mise en œuvre effective 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 J'AREP : 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 J'AREP, 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 J'AREP.

Une fois le projet réalisé, le reliquat d'allocation est versé dans les conditions de droit commun prévues par la convention relative à l'assurance chômage.

5. 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 J'AREP.

En tout état de cause, ils se réunissent au moins tous les 12 mois à compter de la mise en œuvre de cette mesure pour en apprécier ses effets et discuter des ajustements potentiels à adopter afin de ne pas dépasser un surcoût annuel de XX millions d'euros.

Supprimé: *<objet>*

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé:

Supprimé: réalité de la

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel

Supprimé: 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,

Mis en forme : Police :Gras

Mis en forme : Numéros + Niveau : 1 + Style de numérotation : 1, 2, 3, … + Commencer à : 1 + Alignement : Gauche + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: l'allocation pour projet professionnel.

Mis en forme : Police :Non Gras

Mis en forme : Retrait : Gauche : 1,25 cm, Taquets de tabulation : 0,5 cm,Gauche

Supprimé: ¶
¶

PROJET

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 de la responsabilité des organisations représentatives des salariés et des employeurs, le cas des travailleurs indépendants relève des organisations qui les représentent.

L'assurance chômage, financée par des contributions sociales à la charge à la fois des salariés et des employeurs, est depuis sa création un régime assurantiel qui protège le niveau de revenu de chaque salarié en cas de perte involontaire d'emploi (et autres cas assimilés), le montant et la durée de l'indemnisation étant calculés en fonction du salaire et de la durée des emplois précédemment occupés.

Les travailleurs indépendants peuvent également être confrontés à des situations de perte d'activité pouvant avoir des conséquences tant sur le plan professionnel que personnel : ils se distinguent néanmoins par une extrême variété de situations, notamment en termes de statut juridique, de nature de l'activité, de niveau de revenu, d'observation de phénomènes 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. Compte tenu du fait que les travailleurs indépendants ne versent pas de contribution financière au régime d'assurance chômage, les signataires du présent accord considèrent que la prise en charge de certaines situations de perte d'activité pour cette population relève de la solidarité nationale.

Un régime public financé par l'impôt, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, pourrait ainsi prévoir le versement d'une prestation socle 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 aux spécificités des situations individuelles.

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 « nouveaux » travailleurs. Ces situations particulières, de par leur impact potentiel sur l'équilibre du marché du travail, appellent une réflexion approfondie; c'est pourquoi 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 identifie 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 rend ses conclusions avant la fin de l'année 2018.

Supprimé: *<objet>*

Supprimé: général

Supprimé: ne peut relever d'une discussion paritaire

Supprimé: La population des travailleurs indépendants se distingue en outre

Supprimé: phénomène

Supprimé: 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. ¶
¶

Supprimé: la solidarité

Supprimé: forfaitaire

Supprimé: , et appelant ainsi

Supprimé: sur le sujet :

Supprimé: identifiera

Supprimé: ; il rendra

PROJET

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

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 : pour autant les trajectoires individuelles n'ont pas cessé de se diversifier, et ont été en partie marquées par un phénomène de fragmentation des relations de travail. Le nombre de contrats de travail de moins d'un mois a presque triplé au cours des 20 dernières années.

Partant du constat que les deux tiers de ces contrats correspondent à des relations de travail durables entre un même salarié et un même employeur, et afin d'éviter les logiques d'optimisation tant de la part des employeurs que des salariés, les organisations signataires de la convention du 14 avril 2017 ont modifié les règles d'indemnisation des personnes qui alternent courtes périodes d'emploi et de chômage : ces nouvelles règles, en vigueur depuis le 1er novembre 2017, commencent à produire leurs effets, et doivent être progressivement évaluées au cours de l'année 2018.

Si cette intensification du recours aux contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à un mois est un phénomène limité (la répétition de contrats courts d'un salarié chez un même employeur représente moins de 2% du total des heures travaillées annuellement en France), elle conduit à des situations de trajectoires précaires de plus en plus durables. Ces situations peuvent amener les salariés à connaître des difficultés d'accès au logement ou au crédit.

Une observation statistique du nombre de contrats[1] 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 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.

Supprimé: *<objet>*

Supprimé: ¶
¶
¶

Supprimé: Si, au

Supprimé: ,

Supprimé: ,

Supprimé: pour autant

Supprimé: L'intensification

Supprimé: très courts –

Supprimé: – s'observe plus spécifiquement dans certains secteurs créateurs d'emplois, où l'offre d'emploi

Supprimé: 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

Supprimé: : à titre d'exemple,

Supprimé: . ¶
¶
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).

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

PROJET

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les branches correspondantes aux secteurs ou groupes de secteurs économiques visés, et dont la majorité des contrats de travail très 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. Ces négociations se déroulent dans le cadre suivant :

- les discussions permettent dans un premier temps de partager un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats très courts dans les branches concernées ;

- en fonction des spécificités propres à chaque secteur d'activité, elles pourront ensuite porter sur les thèmes suivants :

  - les moyens d'accompagner le développement des compétences des salariés,

  - les moyens de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi,

  - les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires, conformément aux nouveaux domaines pour lesquels les branches ont une compétence exclusive de négociation ;

- sur chacun des thèmes abordés, les organisations d'employeurs et de salariés dans les branches qui ouvrent des négociations conviennent d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables. Celles-ci pourront proposer des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs ;

- les négociations ouvertes se concluent au plus tard au 31 décembre 2018 ; un bilan d'étape est réalisé avant le 31 juillet 2018 ;

- un groupe de suivi paritaire est mis en place au niveau interprofessionnel ; le cas échéant, il est destinataire des éléments suivants :

  - le bilan d'étape réalisé avant le 31 juillet 2018,

  - le relevé de conclusions des négociations ouvertes, avant le 31 décembre 2018,

  - annuellement, le suivi qualitatif et quantitatif des mesures mises en œuvre suite aux accords de branche.

Les fins de contrats à durée limitée répondent à des causes multiples : elles peuvent être dues à des dispositions réglementaires et/ou législatives, aux comportements et à la volonté des employeurs ou

Supprimé: *<objet>*

Supprimé: ,

Mis en forme : Paragraphe de liste, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: cet objectif.

Mis en forme : Paragraphe de liste

Supprimé: Les discussions pourront notamment porter sur

Supprimé: 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

Supprimé: aboutissent à un accord de branche, celui-ci fixe des objectifs quantitatifs mesurables. ¶
¶
Ces négociations

Supprimé: . Un point

Mis en forme : Paragraphe de liste, Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0,63 cm + Retrait : 1,27 cm

Supprimé: effectué

Supprimé: .

Mis en forme : Paragraphe de liste, Gauche, Interligne : simple

Supprimé: 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.¶

PROJET

Supprimé: *<objet>*

des salariés. Il convient de se doter d'un outil de suivi statistique afin de mieux caractériser ces causes, et de mieux les comprendre.

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

PROJET