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

Version patronale du 25/01/18 amendée par la CFTC le 31/01/18

Document de travail

Préambule

Les partenaires sociaux, dans la continuité de l'article 8 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2018 portant sur la mobilité professionnelle et géographique des salariés en entreprise, arrêtent des dispositions pour faciliter les transitions professionnelles entre les périodes d'activité salariées ou non salariées et les périodes de chômage.

Titre 1 : faciliter les transitions professionnelles

Afin de faciliter les transitions professionnelles, les partenaires sociaux ouvrent la possibilité aux démissionnaires de recevoir un revenu de remplacement en cas de projet d'évolution professionnelle validé par un opérateur CEP, sous réserve de remplir les conditions cumulatives d'indemnisations mentionnées à l'article 1 ci-après.

Dans un souci de cohérence avec le document de cadrage ministériel, qui permet notamment d'ouvrir des droits à certains démissionnaires, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient aussi de réviser les conditions d'ouvertures des droits à l'allocation en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié (article 2).

De plus, les dispositifs de création d'entreprise suite à démission sont également révisés. (article 3).

Article 1 – Mise en place d'un droit à indemnisation suite à démission pour projet d'évolution professionnelle

1. Conditions d'accès

Tout salarié qui souhaite bénéficier de ce nouveau droit doit d'une part, faire valider son projet d'évolution professionnelle par un opérateur du CEP et d'autre part, remplir les conditions d'indemnisation auprès de Pôle emploi.

2. Critères d'appréciation du caractère réalisable du projet d'évolution professionnelle

Préalablement à la démission et à la demande d'indemnisation susceptible d'en résulter, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement auprès d'un opérateur du Conseil en évolution professionnel (CEP).
Son projet sera étudié selon les modalités suivantes :

a) Projet d'évolution professionnelle

- Un des opérateurs du CEP sera sollicité pour étude et validation du projet,
- L'évolution professionnelle s'entend d'une reconversion nécessitant une formation qualifiante. Elle peut être verticale, sur le même métier, ou bien horizontale en changeant de métier.
- Le projet doit être réalisable par rapport au profil de l'intéressé, qui doit posséder les prérequis nécessaires.

b) informations éclairées et préalables :

La démission pour réaliser un projet d'évolution professionnelle est une prise de risque importante pour le salarié. Par conséquent, le salarié doit pouvoir prendre sa décision en toute connaissance de cause.
L'opérateur du CEP informe le salarié des possibilités de formation qui lui sont accessibles en fonction de son profil professionnel, notamment en termes de maintien du salaire, de protection sociale (maladie, validation trimestre retraite, ..) et de prises en charge connexes (formation assimilée à du temps de travail, …).

c) Plan d'action du projet d'évolution professionnelle

Un plan détaillé des actions à mettre en œuvre est établi une fois que le projet d'évolution professionnelle est jugé viable par l'opérateur du CEP.
Il prévoit **4 points**:

1. les actions détaillées à mettre en œuvre pour réaliser le projet ;

2. le calendrier de la réalisation des actions, ainsi que la date « préconisée » de la démission en fonction de 2 hypothèses :

-si la date de la réalisation du projet est connue, dans ce cas la date de la démission est prévue concomitamment à la date d'entrée dans le projet;

-si la réalisation du projet dépend de démarches préalables, dans ce cas une étape de pré-projet est ajoutée dans le plan.

3. l'obligation d'assiduité des actions prévues au plan ;

4. à l'issue du projet, prévoir les actions à mettre en œuvre :

-en cas de réussite du projet, prospection, etc.;

-en cas d'échec, prévoir un accompagnement personnalisé.

d) Condition de validité du projet d'évolution professionnelle

L'opérateur du CEP valide le projet d'évolution professionnelle sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- droit subsidiaire aux dispositifs existants accessibles au salarié (plan de formation de l'entreprise, CIF, CPF, période de professionnalisation,…) ;
- le salarié dispose des prérequis exigés pour réaliser le projet
- le projet d'évolution professionnelle nécessitant une formation qualifiante est considéré comme viable/réalisable en fonction du profil de l'intéressé par l'opérateur du CEP

3. conditions d'ouverture de droit à indemnisation par Pôle emploi

Le droit à indemnisation est ouvert et notifié par Pôle emploi seulement si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

-validation du projet d'évolution professionnelle par l'opérateur CEP avec un plan détaillé complet ;.

-Ce droit n'a pas été sollicité dans les 5 dernières années ;

-le salarié bénéficie de l'affiliation minimale à l'assurance chômage pour une ouverture de droit.

4 Calcul et versement de l'allocation pour projet en évolution 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.

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 chômage. Les motifs incombant à l'intéressé sont : absence d'assiduité, …

Dans ce cas, le bénéficiaire est dans une situation ne justifiant plus le versement du droit puisqu'il se trouve dans un cas de chômage volontaire. Il peut alors formuler une demande de versement de ses droits d'allocation de retour à l'emploi, diminués des droits versés au titre de l'allocation pour projet en évolution 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 en évolution professionnel.

Le versement de l'allocation pour projet professionnel prend fin une fois que le projet professionnel est réalisé, ou lorsque la mise en œuvre du projet ne serait pas avérée au terme d'un délai de X mois pour des motifs n'incombant pas à l'intéressé : le bénéficiaire peut alors demander à bénéficier de ses droits d'allocation de retour à l'emploi, dans les conditions de droit commun prévues par la convention relative à l'assurance chômage.

La durée d'indemnisation est alors diminuée du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation.

5. articulation du projet d'évolution professionnelle et du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) : inscription et suivi

Suite à l'inscription à Pôle emploi, le plan d'action détaillé est transposé automatiquement dans le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) lors de l'entretien de situation (ESI) avec le conseiller de Pôle emploi. Il préconise dès l'entretien de situation le parcours d'accompagnement le plus adapté et prescrit les actions nécessaires.

Pour le suivi, 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 ème mois suivant le 1er 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.

6. 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 et d'autre part, les données relatives aux dossiers CEP (acceptés/refusés) et les impacts qualitatifs sur les parcours professionnels des intéressés (qualification des demandeurs, âge, sexe, région..).

Article 2 : le salarié rompt sa période d'essai pour une raison objective

La démission en période d'essai est prévue par le Code du travail, qui autorise l'une des deux parties à rompre la période d'essai.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, l'indemnisation lui est refusée, car non retenue dans la réglementation de l'assurance chômage.

Cette situation créée une confusion entre les différentes situations d'ouverture de droit existantes, et occasionne des difficultés redondantes pour les demandeurs d'emploi qui ont été soulignées dans les rapports 2015 et 2016 du Médiateur de Pôle emploi.

Par conséquent, les partenaires sociaux décident que le salarié qui rompt sa période d'essai est admis à bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi.

Article 3 : harmonisation des cas de démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise

Dans un souci de cohérence, les partenaires sociaux harmonisent le cas de démission d'un salarié pour créer ou reprendre une entreprise.

La démission légitime concernant la création d'entreprise de l'accord d'application n°14 du 14/04/2017 (chap. 2 § 9) est rédigée de la façon suivante pour tenir compte de deux situations distinctes :

1. la création d'entreprise suite à démission

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre de formalités des entreprises, inscription au registre du commerce et des sociétés). Le projet est jugé réalisable, notamment en termes de faisabilité financière dès lors qu'il a été validé par un des opérateurs du CEP avec un plan détaillé d'actions.

2. l'échec de la création d'entreprise suite à démission

L'activité créée ou reprise doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre de formalités des entreprises, inscription au registre du commerce et des sociétés) et doit avoir cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Titre 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.

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.

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.

– Titre 3*: faire progresser l'emploi stable*

Afin de renforcer les dispositions de l'article 2 de l'accord du 28 mars 2017 d'assurance chômage, les partenaires sociaux décident de fixer un document de cadrage interprofessionnel pour les branches contenant la méthode, les objectifs et les résultats attendus:

1) Calendrier

L'ouverture des négociations devra se faire avant le 30 avril 2018 (un mois après l'agrément en cas d'accord chômage) pour se conclure avant le 31 décembre 2018 ;

2) cadre des négociations

La négociation sur les contrats infra-mensuels est indépendante de l'éventuelle négociation dans les branches d'un allongement de la durée maximale des CDD, qui n'a aucun impact sur les contrats-infra-mensuels.

Les partenaires sociaux fixent une liste d'indicateurs prenant en compte le travail précaire ainsi que la permittence pour tous les secteurs ainsi que leurs modes de calcul (notamment le taux de recours basés sur les données Acoss des deux dernières années).

Les accords ou à défaut les procès-verbaux de désaccord, ainsi que les dates et les bilans d'étape des comités de suivi seront communiqués au niveau interprofessionnel afin d'en réaliser le suivi.

3) **5 thèmes** obligatoires à aborder :

1) le diagnostic complet, en distinguant le travail précaire et la permittence (récurrence chez le même employeur avec des périodes d'inter-contrats financées par l'assurance chômage), avec à minima les données relatives :

-la part des CDD journaliers dans les CDD infra-mensuels,
-la part par type de recours de CDD,
-la part des CDD sans droit à la prime de précarité dans les secteurs concernés,
-le niveau de qualification et la rémunération (hors prime de précarité).

2) des propositions en matière de conditions et d'organisation du travail, en termes de nombre de contrats en fixant des objectifs quantitatifs mesurables **et** d'actions pour infléchir le recours aux contrats très courts et la permittence.

3) des mesures de régulation du recours aux CDD d'usage pour les secteurs concernés.

4) chaque branche devra mettre en place un comité de suivi de ces dispositions.

5) Une sanction en cas de :

non-ouverture de négociation,
absence d'accord,
accord avec un contenu sans de réelles mesures concrètes.

La sanction se fera par un abondement du CPF de X heures.

Une observation statistique du nombre de contrats 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 groupes de secteurs.

Ainsi, 81% des contrats infra-mensuels, quelle que soit leur nature, sont concentrés dans les 11 secteurs suivants :

- secteur des entreprises de travail temporaire (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 sociale,
-secteurs des activités de services administratifs et de soutien,
-secteurs du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles,
-secteurs des transports et entreposage,
-secteurs des arts, spectacles et activités récréatives,
-secteurs de fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac,
-secteurs de la construction,
-secteurs de l'édition et de diffusion,
-secteurs des activités pour la santé humaine,
-secteurs des autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

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