Accord national interprofessionnel du 22 février 2018
relatif à la réforme de l'assurance chômage

***

Préambule

En convenant des dispositions ci-dessous, les parties signataires entendent conclure un accord ambitieux pour la sécurisation des parcours professionnels, s'inscrivant dans le cadre de la feuille de route que leur a adressée le gouvernement le 14 décembre 2017.

Si la structure de l'emploi en France se distingue par une remarquable stabilité au cours des 20 dernières années – les CDI représentent un peu moins de 80% de l'ensemble des actifs occupés, tandis que les contrats à durée limitée et les indépendants en représentent chacun un peu de plus de 10% – les transformations de l'activité productive conduisent à des fonctionnements nouveaux sur le marché du travail : mobilité professionnelle accrue, évolution permanente des compétences, renforcement de l'autonomie des personnes.

Ces fonctionnements nouveaux ont conduit à une certaine fragmentation des relations de travail, et, au regard de l'émergence de « nouvelles formes d'emploi », à une modification de certains équilibres entre donneurs d'ordre et individus.

Afin de prévenir les risques d'enfermement dans les situations de précarité, il est possible de créer des droits et protections nouveaux, adaptés aux aspirations des personnes et aux besoins des entreprises.

L'assurance chômage, en tant que régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif, y participe. Les organisations syndicales et patronales respectivement représentatives des travailleurs et des entreprises prennent ainsi leurs responsabilités pour assurer le financement d'un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi et en période de transition professionnelle : elles définissent les règles d'indemnisation, les adaptent périodiquement aux évolutions du marché du travail, et assurent la gestion des droits ainsi définis.

Les organisations signataires demandent à l'État de s'engager à respecter l'équilibre des accords construits par les acteurs sociaux et à procéder autant que de besoin à l'adaptation des dispositions législatives réglementaires et techniques nécessaires à leur application à l'ensemble des entreprises, y compris celles qui ne relèvent pas du champ de la négociation interprofessionnelle.

Les parties signataires considèrent que les employeurs publics doivent également prendre toute leur part dans la sécurisation des parcours des salariés, en favorisant l'installation durable dans l'emploi et en réduisant les situations de précarité des agents qu'ils emploient.

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

Différents dispositifs permettent d'ores et déjà d'accompagner les salariés ayant un projet d'évolution professionnelle : bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, validation des acquis de l'expérience, etc. Toutefois, certains salariés ne peuvent réaliser un tel projet en restant en emploi : l'assurance chômage pourrait ainsi leur proposer un appui, dans certaines conditions.

A profils comparables avec ceux de salariés susceptibles de démissionner pour réaliser un projet d'évolution professionnelle, l'observation des parcours de personnes ayant involontairement perdu leur emploi et menant à bien une reconversion en étant indemnisées par l'assurance chômage montre qu'il faut en moyenne 15 mois pour que ce projet soit conduit à son terme, c'est-à-dire jusqu'au retour à l'activité.

L'objet du nouveau droit est donc bien de sécuriser le parcours des salariés sur le marché du travail. C'est pourquoi son champ concerne les parcours professionnels des salariés, considérant, outre l'équilibre financier de l'assurance chômage auquel les partenaires sociaux sont naturellement attachés, que les créateurs disposent déjà de dispositifs leur permettant d'accompagner leur projet. En particulier, en cas d'échec, l'assurance chômage prévoit déjà des dispositions permettant à un démissionnaire créateur d'entreprise d'accéder à ses droits potentiels.

Enfin, l'ouverture d'un nouveau droit ne doit pas conduire certains salariés à démissionner de leur emploi en surestimant leur capacité à retrouver rapidement un emploi, et à prendre ainsi le risque de s'éloigner durablement du marché du travail. La décision de démissionner doit donc être préparée et se faire sur la base d'un projet d'évolution professionnelle suffisamment élaboré.

Partant de ces constats, les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet » (AREP) selon les modalités suivantes :

1. **Objet de l'AREP**

   De manière articulée 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)[1] 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.

[1] Le régime de cotisation applicable à cette allocation est identique à celui appliqué à l'AREF.

Ce droit s'adresse aux salariés ayant un projet de reconversion professionnelle nécessitant une formation qualifiante ou une formation complémentaire identifiée suite à une validation des acquis de l'expérience, n'étant pas réalisable sans démissionner de son emploi.

La décision de démissionner pour mener à bien un projet d'évolution professionnelle constitue une prise de risque importante pour le salarié : il convient donc de sécuriser en amont cette prise de décision.

2. Conditions du bénéfice de l'AREP

Le salarié qui souhaite bénéficier de l'AREP doit justifier :

- d'un projet d'évolution professionnelle prenant la forme d'un projet de reconversion nécessitant une formation qualifiante ou formation complémentaire suite à une validation des acquis de l'expérience, dont le caractère réel et sérieux a été préalablement attesté, avant sa démission, par l'instance paritaire *ad hoc* visé au point 3.2 du présent article, et dont les coûts de rémunération ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge au titre d'autres dispositifs existants,

- d'une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage ininterrompue de 7 ans, constituée au titre des derniers emplois occupés,

- de la démission de son emploi.

3. Procédure relative au bénéfice de l'AREP

3.1. Mobilisation d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle

Préalablement à une éventuelle démission, le salarié qui souhaite élaborer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle mobilise un accompagnement auprès d'un opérateur du CEP (conseil en évolution professionnelle), distinct de l'opérateur en charge de l'indemnisation.

Dans le cadre de cet accompagnement, le salarié effectue toutes démarches nécessaires à la préparation de son projet (définition d'un plan d'action, sollicitation de devis de formation, etc.) et mobilise en priorité les dispositifs qui permettent de mener à bien son projet dans le cadre de son contrat de travail.

L'opérateur du CEP informe le salarié des conditions à remplir pour bénéficier de l'AREP, et lui propose un entretien auprès de Pôle emploi afin de lui permettre de vérifier qu'il remplit les conditions d'indemnisation.

3.2. Attestation du caractère réel et sérieux du projet d'évolution professionnelle

La commission paritaire régionale compétente (cf. 6ème tiret de l'article 37.2 du projet d'ANI pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance), indépendante tant de l'opérateur du CEP que de l'opérateur de l'indemnisation, apprécie le caractère réel et sérieux du projet et atteste de cette double appréciation : dans ce cadre, elle vérifie notamment que le projet répond raisonnablement aux besoins du marché du travail dans le ou les bassins d'emploi identifié(s).

Cette appréciation est portée sur la base d'une liste de critères limitatifs et de pièces justificatives nécessaires permettant d'objectiver leur effectivité, dont le plan d'action élaboré dans le cadre de l'accompagnement CEP.

Ces critères et leurs modalités d'appréciation sont établis par les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage.

Dans le cas où, au regard de l'appréciation de ces critères et des pièces fournies par le demandeur, l'instance paritaire *ad hoc* atteste l'absence du caractère réel et/ou sérieux du projet visé en motivant sa décision, le salarié bénéficie :

- de la possibilité d'apporter des pièces complémentaires à son dossier dans un délai d'un mois suivant la décision de refus de l'instance paritaire *ad hoc*,

- d'un droit de recours amiable auprès de l'instance paritaire nationale *ad hoc*.

Dans tous les cas où une demande d'appréciation du projet est formulée par un salarié, elle donne lieu à une attestation formalisée, quel que soit le résultat de l'appréciation portée par l'instance *ad hoc*.

En cas de délivrance d'une attestation du caractère réel et sérieux du projet, celle-ci ne peut produire d'effet, notamment à l'adresse de l'opérateur chargé de l'indemnisation, que pour une durée de 6 mois maximum, tenant compte de la possibilité matérielle de la personne de mettre en œuvre les engagements mentionnés dans le plan d'action. Ces engagements figurent sur l'attestation délivrée dans ce cadre.

3.3. Inscription à Pôle emploi et demande de l'AREP

La démission et la rupture effective du contrat de travail doivent intervenir après que l'attestation relative au caractère réel et sérieux du projet a été établie, et juste avant le début de la mise en œuvre du projet de reconversion.

La personne démissionnaire s'inscrit alors comme demandeur d'emploi et dépose un dossier de demande d'AREP auprès de Pôle emploi.

Ce dernier vérifie que les conditions de son bénéfice, visées au point 2 du présent article, sont remplies. Dans ce cas, Pôle emploi notifie l'ouverture de droit à l'AREP.

4. Calcul, notification et versement de l'AREP

Le salarié qui démissionne dans les conditions mentionnées aux points 1 à 3 du présent article bénéficie d'une indemnisation d'un montant et d'une durée équivalents à ceux en vigueur pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

La notification du droit à l'AREP précise l'objet du projet d'évolution professionnelle : le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) reprend les engagements formalisés dans le plan d'action élaboré lors de l'accompagnement au titre du CEP et figurant dans l'attestation. Pendant la mise en œuvre de ses engagements, l'allocataire est considéré comme n'étant pas disponible pour occuper un emploi pendant le versement de l'AREP.

La notification du droit prévoit, au cours du dernier mois ou au plus tard au cours du 6ème mois de mise en œuvre du projet justifiant le versement de l'AREP, un suivi des actions entreprises par le bénéficiaire, avant le versement de l'ARE : ainsi, un entretien de suivi approfondi est réalisé par un conseiller Pôle emploi afin de vérifier la mise en œuvre effective du projet pour lequel le droit à allocation a été notifié et le respect des engagements pris. A l'issue de cet examen :

- soit le projet a été ou est toujours mis en œuvre conformément au plan d'action défini dans le cadre de l'accompagnement CEP : dans ce cas, l'allocataire bénéficie de son reliquat dans le cadre du droit commun ;

- soit il s'avère que le projet n'a pu être mis en œuvre pour des motifs n'incombant pas au bénéficiaire : l'allocataire justifie alors de la condition de chômage involontaire et peut bénéficier de son reliquat de droit. Cette notification est dans ce cas automatique ;

- soit il s'avère que la mise en œuvre du projet par le bénéficiaire n'est pas effective et ce, pour des motifs lui incombant : les engagements pris n'ont pas été tenus et la

condition de chômage involontaire pouvant justifier du versement de l'ARE n'est pas rempli. Dans ce cas, la personne peut alors formuler une demande de versement de son reliquat de droits à l'ARE, 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'AREP.

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 ce dispositif, tant d'un point de vue qualitatif (trajectoires des personnes, etc.), que quantitatif (nombre de bénéficiaires, etc.) et financier, en distinguant d'une part les impacts financiers bruts et d'autre part, dans la mesure du possible, les impacts nets.

Au regard du rythme des entrées dans le dispositif et des résultats de cette évaluation, les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre de leurs compétences, modifier l'ensemble des paramètres du dispositif.

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, notamment si le surcoût annuel généré par ce nouveau dispositif s'écarte de la borne inférieure des estimations établies par les services de l'Unédic et jointes en annexe du présent accord.

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 dans le cadre du dialogue social national et interprofessionnel, la situation des travailleurs indépendants est différente.

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. En outre, la prise en charge des situations de perte d'activité pour les travailleurs indépendants dans le cadre de l'assurance chômage nécessiterait l'instauration d'une contribution financière particulière.

En l'absence d'acceptabilité de la mise en place d'une telle contribution, les signataires du présent accord estiment qu'un régime public financé par l'impôt, ouvert à tous les indépendants et distinct de l'assurance chômage des salariés, pourrait prévoir le versement d'une prestation spécifique 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.

Article 3 – Dispositions relatives à l'emploi durable

1. **Cadrage de négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail 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.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches ouvrent des négociations dont l'objectif principal est de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité.

Ces négociations se déroulent dans le cadre suivant :

- les organisations de salariés et d'employeurs de chaque branche établissent dans un premier temps un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes : ce diagnostic porte notamment sur une analyse statistique des contrats de travail courts, les motifs de recours, le niveau de qualification et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats ; les services de l'Unédic se tiennent à la disposition des branches qui le souhaitent pour leur fournir les données disponibles ;

- sur la base du diagnostic partagé et des spécificités propres à chaque branche, les organisations de salariés et d'employeurs de branche traitent les sujets suivants :

    - les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi,

    - les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi,

- elles peuvent également choisir d'aborder 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 thèmes relatifs aux nouveaux domaines pour lesquels les branches ont une compétence prioritaire de négociation, et notamment les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires ;

- sur chacun des thèmes abordés, les organisations d'employeurs et de salariés de branches conviennent, lorsque cela est possible, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables. Elles peuvent proposer des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs.

Le résultat des négociations dans les branches sera apprécié au plus tard le 31 décembre 2018, qu'elles aient abouti ou non ; un bilan d'étape est réalisé avant le 31 juillet 2018.

Un groupe de suivi paritaire est mis en place au niveau interprofessionnel ; il est destinataire des éléments suivants :

- le diagnostic partagé,

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

- l'accord ou le relevé de conclusions résultant 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 parties signataires, dans le cadre de l'équilibre du présent accord, prennent acte de la perspective de la mise en œuvre de mesures d'incitation financière à la modération du recours aux contrats courts, conformément au document intitulé « programme de travail portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage », transmis par la Ministre du travail aux organisations syndicales et patronales le 14 décembre 2017, qui indique que « si ces mesures étaient insuffisantes, le gouvernement prendrait ses responsabilités, par exemple via la mise en œuvre d'un système de bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage ».

Par ailleurs, les fins de contrats à durée limitée répondent à des causes multiples : elles peuvent être dues notamment à des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, aux contraintes économiques propres à chaque secteur d'activité, ou à des effets de comportements. Il convient de se doter d'un outil de suivi statistique afin de mieux caractériser ces causes, et de mieux les comprendre.

2. Mesures relatives aux salariés et demandeurs d'emploi

Au cours des dernières années, les règles d'indemnisation concernant les personnes qui alternent des périodes d'emploi et de chômage ont connu des évolutions significatives avec trois objectifs :

- donner plus de sécurité à des personnes dont la situation sur la marché du travail est le plus souvent fragile en adaptant la réglementation ;

- encourager le maintien d'un lien avec le marché du travail en garantissant le fait que la reprise d'un emploi, même de courte durée, améliore toujours le revenu ;

- éviter les situations où le cumul entre rémunération et allocation ne permette d'obtenir un revenu supérieur à celui d'une personne travaillant à temps plein avec un même salaire horaire.

Comme précisé au point 1 du présent article, les derniers changements sont entrés en vigueur le 1er novembre 2017 et concernent exclusivement les personnes qui travaillent sur des contrats de travail de moins d'un mois. Il est donc important de pouvoir évaluer les effets de nouvelles dispositions.

De plus, des analyses complémentaires mériteraient d'être conduites pour mieux comprendre l'articulation des différentes dispositions encourageant la reprise d'emploi, notamment entre celles relevant de la solidarité, et celles relevant de l'assurance chômage.

Enfin, les personnes inscrites à Pôle emploi privilégient toutes opportunités d'emploi, dont des contrats de travail de courte durée, mais peuvent souhaiter évoluer vers un emploi plus stable. La prochaine convention tripartite, qui fixe les objectifs de Pôle emploi, devra définir des modalités d'accompagnement adaptées à ces situations, afin de favoriser l'installation durable dans l'emploi.

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

Forts des constats posés et des enjeux identifiés dans le document paritaire intitulé « Assurance chômage : socle de réflexion pour une concertation utile » publié le 12 décembre 2017, les organisations de salariés et d'employeurs entendent poursuivre l'approche personnalisée retenue jusqu'à présent en matière d'accompagnement et de contrôle, dans une logique de remobilisation : la négociation de la nouvelle convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi sera l'occasion de poursuivre ce travail.

Les organisations de salariés et d'employeurs sont par ailleurs en attente des propositions du gouvernement en matière d'accompagnement et de réforme du barème et des modalités de sanctions.

Article 5 – Gouvernance et pilotage de l'assurance chômage

L'assurance chômage est un régime d'assurance sociale, obligatoire et contributif, versant un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi : à ce titre, elle joue un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises, et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail, et par conséquent pour l'économie française.

Au plus près des réalités de l'emploi sur le terrain, Les organisations de salariés et d'employeurs gestionnaires du régime ont su, depuis sa création, en adapter les principes et paramètres pour lui faire jouer pleinement sa fonction de stabilisateur économique et d'amortisseur social, tout en assurant sa pérennité.

Si elle tend à s'améliorer, la situation financière du régime reste préoccupante : la dette de l'assurance chômage devrait ainsi atteindre son maximum en 2020, à un niveau proche de 39 milliards d'euros, soit près d'un an de recettes. Néanmoins, son coût est maîtrisé, et son niveau n'a jamais nécessité – et ne nécessitera pas dans les prochaines années – l'activation de la garantie de l'Etat. En outre, la constitution de la dette s'explique en partie par la crise économique qui a débuté fin 2008, mais également par certaines décisions qui se sont imposées à l'assurance chômage et qui ont fait peser sur elle des charges supplémentaires (financement du service public de l'emploi, de la politique culturelle, situation déséquilibrée vis-à-vis des pays frontaliers, etc.).

Ainsi, toute réforme de la gouvernance du régime doit se traduire par une clarification des responsabilités :

- cela nécessite de travailler à une meilleure articulation entre les politiques relevant de la solidarité et l'assurance chômage, ce qui peut conduire à une évolution du financement et de l'architecture du régime, tout en conservant son caractère contributif, et donc une part de cotisation payée par les entreprises et les salariés ;

- dans ce cadre, cela implique de réaffirmer les principes fondamentaux d'un paritarisme utile : la négociation paritaire doit permettre de définir en toute autonomie les règles d'indemnisation et le niveau de ressources nécessaires, tandis que la gestion paritaire doit, à terme, s'exercer sans la garantie financière accordée par l'Etat.

Une fois cette clarification opérée, une conférence pour l'emploi réunissant Etat et organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel pourrait être l'occasion d'échanger sur le fonctionnement du marché du travail, les besoins de sécurisation des parcours des

salariés, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, et de fixer des objectifs communs au régime de solidarité et au régime assurantiel, dans une logique d'articulation améliorée.

Article 6 – Indemnisation en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié

Dans un souci de cohérence entre la création d'un nouveau droit à indemnisation pour les salariés démissionnaires, visé à l'article 1 du présent accord, et la nécessité d'encourager la reprise d'emploi, les partenaires sociaux conviennent d'étudier plus précisément les cas d'indemnisation du chômage en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.

L'Unédic mène une enquête sur un panel d'allocataires afin d'évaluer le coût généré par une telle mesure. A partir de ces éléments, le groupe de travail paritaire prévu par l'article 5 du protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage étudie, avant la fin de l'année 2018, la possibilité de sa mise en œuvre.

Fait à Paris, le 22 février 2018,

Pour le MEDEF,	Pour la CFDT,
Pour la CPME,	Pour la CFE – CGC,
Pour l'U2P,	Pour la CTFC,
	Pour la CGT,
	Pour la CGT- FO,

Annexe

Impact de la mise en place d'une « allocation d'aide au retour à l'emploi projet »

Le chiffrage d'une mesure d'extension de l'indemnisation chômage aux démissionnaires ayant un projet de formation est délicat, faute de précédent et de source de données.

Plusieurs approches ont été mobilisées de façon complémentaire pour obtenir une évaluation du nombre de salariés qui pourraient être concernés et le coût pour l'assurance chômage :

- Une enquête en ligne sur un échantillon de 5 000 salariés en CDI a été réalisée pour évaluer les souhaits de mobilité, la nature des projets professionnels et les démarches engagées concrètement ;
- Des entretiens avec des opérateurs de l'accompagnement de projets (APEC, Fongecif) ont permis de profiter de leur expérience sur les taux de réalisation effective et de finalisation des projets sur lesquels ils interviennent en fonction de leur stade d'avancement ;
- Une analyse de trajectoires similaires connues pour évaluer la durée nécessaire à la réalisation du projet et au retour à l'emploi : les ruptures conventionnelles suivies de formations ont été prises comme repère.

L'impact du dispositif est décomposé en 3 effets :

- Parmi les démissionnaires actuels déjà inscrits à Pôle emploi, certains deviendraient indemnisables par la nouvelle mesure ;
- Parmi les démissionnaires qui ne sont pas inscrits actuellement, certains s'inscriraient à Pôle emploi et pourraient être indemnisés ;
- Parmi les salariés actuellement en poste, certains démissionneraient du fait de la mesure et seraient indemnisés.

Le dispositif étant réservé aux salariés ayant au moins 7 ans d'affiliation au cours des 7 dernières années et nécessitant l'existence d'un projet de reconversion réel et sérieux, le dispositif pourrait concerner entre 14.000 et 23.000 salariés, dont 10.000 à 19.000 au titre du troisième effet mentionné ci-dessus. Son coût pour l'assurance chômage en année pleine serait compris entre 180 et 330 M€. Le risque que représente la décision de démissionner amène à considérer que l'impact réel devrait être plus proche de la borne basse.

La montée en charge de la mesure devrait être assez rapide : l'élaboration d'un projet formel est progressive et demande plusieurs mois, mais un nombre important de personnes sont en attente de réalisation d'un projet déjà en cours de formalisation, ce qui devrait amener un nombre significatif de bénéficiaires à entrer dans le dispositif dès la première année.