



## Convention du 18 janvier 2006 modifiée par avenant 1 du 16 février 2007

### Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage Modifiée par l'avenant n° 1 du 16 février 2007

Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF),

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME),

L'Union Professionnelle Artisanale (UPA),

d'une part,

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),

La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC),

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO),

La Confédération Générale du Travail (CGT),

d'autre part,

sont convenus du préambule suivant relatif à la "Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage".

Les partenaires sociaux, employeurs et organisations syndicales de salariés, réaffirment leur engagement de maintenir un dispositif paritaire d'indemnisation des salariés privés d'emploi, comme ils le font depuis 1958, et leur volonté de l'adapter aux évolutions technologiques, économiques, sociales et démographiques.

Ils réaffirment la nécessité de promouvoir un dispositif incitatif à la reprise d'emploi prenant notamment en compte les situations particulières des jeunes en difficulté et des chômeurs de longue durée.

Les partenaires sociaux, responsables de la gestion de l'assurance chômage, considèrent qu'ils sont compétents pour définir les solutions les mieux adaptées aux problèmes posés par la situation de l'emploi.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la politique contractuelle et au paritarisme pour faire vivre un contrat collectif source de progrès social.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il s'agit de renforcer les missions du régime d'assurance chômage en conciliant la priorité de retour à l'emploi et l'évolution des conditions d'indemnisation.

Garants du contrat collectif qui génère des droits et des devoirs, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir un accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi dans le cadre de parcours différenciés afin d'accélérer le retour à l'emploi des allocataires.

Les dispositifs élaborés par les partenaires sociaux pour renforcer l'efficacité de la prise en charge des demandeurs d'emploi ne trouveront leur totale portée que grâce à l'engagement de l'ensemble des acteurs dans cette démarche, ce qui suppose également un engagement fort et volontariste des branches professionnelles et des entreprises.

Les partenaires sociaux proposent que les relations soient renforcées par la concertation avec les pouvoirs publics pour contribuer à la réussite des démarches pour l'emploi.

En conséquence, considérant :

- l'arrivée à l'échéance de la Convention du 1er janvier 2004 modifiée relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;
- la persistance d'un nombre très élevé de salariés privés d'emploi en France nonobstant l'amélioration constatée au cours des 7 derniers mois de l'année 2005 ;
- la responsabilité des partenaires sociaux à l'égard de la capacité du régime d'assurance chômage à maintenir un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi ;
- l'urgence de lutter efficacement contre la précarité et les difficultés d'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- la nécessité de disposer de formules permettant de pourvoir des emplois qui ne peuvent l'être dans le cadre des dispositifs en vigueur ;
- la nécessité de rapprocher l'offre et la demande de travail ;
- la nécessité impérieuse de mobiliser toutes les entreprises et l'ensemble des branches professionnelles autour de l'objectif de retour à l'emploi ;
- face à la réalité du marché du travail, qu'un retour précoce à l'emploi en vue d'une réinsertion durable, des personnes qui en sont privées et qu'une meilleure satisfaction des offres d'emploi constituent un enjeu national ;
- l'ampleur du déficit cumulé du régime d'assurance chômage au 31 décembre 2005 (14 milliards d'euros) et la persistance, à règles de fonctionnement identiques du régime, d'un déficit cumulé de l'ordre de 5 à 10 milliards d'euros à horizon fin 2008 ;
- l'impossibilité, en l'absence d'adaptation des règles de fonctionnement du régime d'assurance chômage, d'alimenter le fonds de régulation mis en place par le protocole d'accord du 20 décembre 2002 et destiné à atténuer à l'avenir les effets de la conjoncture sur la situation financière de l'Unédic.

Prenant en compte la délibération du Bureau de l'Unédic du 6 octobre 2005 relative aux modalités de la collaboration de l'Unédic, de l'Anpe et des services de l'Etat pour un meilleur suivi et accompagnement des demandeurs d'emploi.

Vu le titre V du livre III du code du travail et notamment les articles L. 351-1, L. 352-1, L. 352-2, L. 352-3, L. 352-4 et L. 352-5 du code du travail,

Vu l'accord du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage ;

### **Art. 1er. - Indemnisation et aide au retour à l'emploi**

**§ 1er - a)** La présente convention définit le dispositif national interprofessionnel d'assurance chômage destiné à assurer un revenu de remplacement pendant une durée déterminée aux salariés involontairement privés d'emploi et à favoriser leur retour à l'emploi.

**b)** La mise en œuvre de l'ensemble des dispositions visant à accélérer le retour à l'emploi des allocataires du régime d'assurance chômage nécessite une étroite coordination, coopération et cohérence entre l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi (Anpe, Apec, ...). L'intérêt des demandeurs d'emploi commande que cette coopération conduite à réduire de façon importante les délais de mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues en leur faveur.

**c)** Dans ce dispositif, indemnisation et aide au retour à l'emploi sont liées, chaque salarié privé d'emploi étant, à cet égard, engagé dans un projet personnalisé d'accès à l'emploi établi conformément aux articles L. 311-1, R. 311-3-11 et R. 311-3-12 du code du travail.

d) L'évaluation personnalisée des perspectives de reclassement constitue un outil majeur pour accélérer le retour à l'emploi de chaque allocataire. Elle passe notamment par un diagnostic initial de sa situation et de sa "distance à l'emploi". Cette évaluation doit permettre une différenciation des parcours conduisant au retour à l'emploi et une adaptation des prestations proposées dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, l'allocataire bénéficie d'une première évaluation personnalisée et d'une information sur les perspectives d'évolution des métiers à partir desquelles il est orienté vers l'Anpe, l'Apec, ou l'un des autres organismes participant au service public de l'emploi dans les conditions prévues par la [convention Convention Etat-ANPE-Unédic \(du 5 mai 2006\) SPE](#) mentionné à l'article L. 311-1 du code du travail et selon les dispositions des [conventions ConventionANPE-Unédic \(du 1er juin 2006\) PPAE](#) qui régissent les rapports entre l'Unédic et ces organismes, en vue :

- d'actions de reclassement immédiat,
- de la réalisation éventuelle d'un bilan de compétences,
- d'une action de validation des acquis de l'expérience,
- de la prescription d'une formation complémentaire dont l'intérêt pour son reclassement a été identifié directement,
- ou de la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Selon les résultats des expérimentations en cours, l'Unédic peut, à cet effet, sur la base d'appels d'offres mis en œuvre conformément à la réglementation en vigueur, et en coopération avec l'Anpe, passer des conventions avec des prestataires prenant en charge les personnes rencontrant des difficultés particulières de reclassement. Un cahier des charges, établi sous le contrôle des instances de l'Unédic, dans le respect de la réglementation en vigueur fixe les objectifs à atteindre par ces prestataires en termes de reclassement ainsi que les conditions de contrôle et d'évaluation des prestations fournies.

**§ 2 -** Afin d'installer pour tous la formation professionnelle tout au long de la vie, l'entrée des allocataires dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être facilitée et amplifiée lorsqu'ils le souhaitent.

A cet effet, l'assurance chômage prend en charge les dépenses liées à la VAE dans les conditions fixées par le [règlement général Art. 36](#), ci-annexé, sous réserve qu'elles ne soient pas couvertes par d'autres financeurs.

Les Assédic et les instances paritaires ad hoc (IPA) siégeant au sein de chaque Assédic s'assureront de la validité et de la qualité des prestations dans le cadre des orientations définies par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

L'enveloppe affectée à ces dépenses est de 40 millions d'euros par an.

**§ 3 -** Les actions de formation dont peuvent bénéficier les allocataires doivent favoriser la mise en œuvre des principes et des objectifs définis dans le préambule de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi peut nécessiter des réorientations ou des reconversions de carrière qui passent par la formation, la qualification ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Sans préjudice des formations homologuées qui peuvent concourir efficacement aux objectifs ci-dessus, les aides à la formation financées par l'assurance chômage doivent être réservées dans les conditions fixées par le [règlement général Art. 37](#), ci-annexé :

- soit à des actions de formation répondant à des besoins identifiés dont la satisfaction est un préalable à une embauche (AFPE) ;
- soit à des actions de formation renforçant les capacités professionnelles des allocataires concernés pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel (formations conventionnées) ou à des tensions sur certains métiers, notamment à celles qui permettront, après une action de VAE, l'acquisition complète de la qualification recherchée.

En aucun cas, ces financements ne devront se substituer à d'autres financements existants et accessibles aux allocataires.

L'enveloppe affectée à ces aides est de 250 millions d'euros par an.

Les Assédic et les instances paritaires ad hoc (IPA) s'assureront de l'adéquation entre les formations proposées et leur efficacité en termes de taux de retour à l'emploi.

Dans le cadre de ses attributions, le GPNS proposera aux partenaires sociaux les critères d'éligibilité à ces formations.

**§ 4** - Les contrats de professionnalisation mis en œuvre par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont un instrument de formation et d'insertion pour les demandeurs d'emploi. A cet effet :

- afin que le salaire offert aux allocataires en contrat de professionnalisation soit incitatif, c'est-à-dire au moins égal à 120 % de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et dans le respect de l'article L. 981-5 alinéa 2 du code du travail, l'assurance chômage complète en tant que de besoin le salaire versé par l'entreprise par une aide spécifique complémentaire au retour à l'emploi, dans la limite des durées de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi,

- afin que les entreprises soient incitées à proposer aux allocataires ces contrats, une aide forfaitaire peut être attribuée à l'employeur, dans la limite de la durée de la période de formation. L'enveloppe affectée à cette aide est de 50 millions d'euros par an.

Les signataires se fixent comme objectif le soutien à la conclusion et l'accompagnement de 80 000 contrats de professionnalisation par an.

Une convention conclue entre le fonds unique de péréquation (FUP) et l'Unédic détermine, en tant que de besoin, le niveau et les modalités d'un abondement par l'Unédic afin de permettre la prise en charge par les OPCA d'actions de formation dont ont bénéficié les allocataires, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les conditions d'attribution de ces aides sont fixées par le *règlement général Art.38* ci-annexé.

**§ 5** - Pour faciliter l'accès à l'emploi durable des titulaires de contrats de travail à durée déterminée (CDD) qui le souhaitent, il convient de mobiliser, outre les moyens existants, un certain nombre de dispositifs spécifiques adaptés à leur situation.

a) Dès leur inscription à l'Assédic, suite à une fin de contrat à durée déterminée, les demandeurs d'emploi sont informés des conditions d'accès au congé individuel de formation pour les anciens titulaires de contrats à durée déterminée (CIF-CDD).

b) Les allocataires du régime d'assurance chômage qui ne remplissent pas les conditions d'accès au CIF-CDD prévues par les dispositions du 1er alinéa de l'article 2-40 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, peuvent s'ouvrir un droit au CIF-CDD dès lors qu'ils ont été salariés en CDD pendant 6 mois, consécutifs ou non, au cours des 22 mois précédant la fin de leur contrat de travail. Pour l'ouverture de ce droit, leur CDD est pris en compte dans les conditions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2-40 précité.

Les allocataires remplissant les conditions d'accès au CIF-CDD visées ci-dessus doivent présenter leur demande à l'organisme paritaire du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise dans laquelle a été effectué le dernier contrat de travail à durée déterminée leur ayant ouvert des droits.

Lorsqu'ils obtiennent de l'OPACIF concerné une prise en charge de tout ou partie des dépenses de formation afférentes à leur congé individuel de formation, les allocataires bénéficient pendant la durée de leur indemnisation, dans les conditions fixées par le règlement général ci-annexé :

- du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi,

- et du versement d'une indemnité financée par l'OPACIF égale à la différence entre 80 % de la moyenne des salaires perçus au cours des 6 derniers mois sous contrat à durée déterminée et le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui leur est versée.

c) Dans le cadre des dispositions de l'article 7.5 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les négociateurs de branche examineront dans un délai d'un an suivant l'entrée en vigueur du présent accord, en sus des points énoncés au dit article, "les modalités selon lesquelles les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier, au terme de leur contrat à durée déterminée, d'une action de validation des acquis de l'expérience".

d) Les entreprises verseront à l'OPACIF, une contribution égale au montant de l'allocation de formation tel que défini au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 2-13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, correspondant au solde des droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation (DIF-CDD) (20 heures par année travaillée pour un temps plein) et calculée prorata temporis sur la base de la durée en heures de son contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

Le versement du montant de cette contribution correspondant au solde des droits acquis par le salarié au titre de son DIF-CDD pour la période de 3 ans 2006, 2007, 2008, interviendra au titre de la période de 3 ans 2007, 2008, 2009 à l'occasion des collectes 2008, 2009 et 2010.

Les conditions d'affectation des sommes ainsi versées seront définies par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 susvisé, en vue de bénéficier à des actions de formation conduites au bénéfice des salariés concernés.

Toutefois, les entreprises couvertes par un accord conclu, dans le cadre des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 122-3-4 et suivants du code du travail, avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention ou par un accord prévoyant l'affectation d'une contribution au moins équivalente à la formation des CDD, sont réputées avoir satisfait aux obligations ci-dessus.

**§ 6 -** L'emploi saisonnier ne permettant pas en lui-même une insertion durable, il est nécessaire d'aider ceux qui le souhaitent à sécuriser leur parcours professionnel, afin de leur permettre un accès à d'autres emplois, par une mobilisation renforcée de l'ensemble des mesures d'aide au retour à l'emploi visées aux § 2, § 3 et § 4 ci-dessus, dans les conditions fixées par le *règlement général Art. 40*. ci-annexé.

Des conventions conclues entre l'Unédic et les branches professionnelles concernées cibleront les actions à mobiliser et définiront la répartition des financements afférents, entre les OPCA de ces professions et l'Unédic. A cette occasion, les partenaires sociaux des branches concernées se réuniront pour envisager l'évolution de cette forme d'organisation du travail et en tirer les conséquences.

Parallèlement, les instances de l'Unédic prendront les dispositions appropriées pour permettre une détection rapide de l'état de saisonnier.

Cette mobilisation doit permettre de limiter à 3 le nombre de périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier tel que défini par *un accord d'application Acc. Appl. n° 4*.

Un accord d'application doit notamment préciser les modalités à mettre en œuvre tant auprès des entreprises que des salariés pour s'assurer de l'effectivité des présentes dispositions, ainsi que les conditions suivant lesquelles les salariés sont informés de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

**§ 7 -** Afin d'inciter à la reprise d'emploi, le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération est autorisé dans les conditions et limites fixées par le *règlement général Art. 41 à 45*. ci-annexé.

Les acteurs du service public de l'emploi apporteront une attention particulière à la situation de ces allocataires et mobiliseront les mesures d'aide au retour à l'emploi prévues aux § 2, § 3 et § 4 ci-dessus, dans le cadre d'un parcours adapté.

**§ 8 -** Pour faciliter le reclassement des allocataires âgés de 50 ans et plus ou indemnisés depuis plus de 12 mois, une aide différentielle de reclassement leur est versée dans les conditions et limites fixées par le *règlement général Art. 46*. ci-annexé.

**§ 9 -** L'embauche d'allocataires âgés de 50 ans et plus dans une entreprise autre que celle dans laquelle ils exerçaient leur activité précédente, ou d'allocataires indemnisés depuis plus de 12 mois, peut ouvrir droit à une aide dégressive à l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le *règlement général Art. 47*. ci-annexé.

L'enveloppe affectée à cette aide est de 75 millions d'euros par an.

**§ 10 -** Afin de développer de nouveaux parcours de reclassement en faveur des allocataires en leur facilitant la reprise, compte tenu des évolutions démographiques, ou la création d'entreprise, il est créé une aide spécifique au retour à l'emploi attribuée dans les conditions définies par le *règlement général Art. 48*. ci-annexé, dénommée "aide à la reprise et à la création d'entreprise".

**§ 11** - Des aides à la mobilité, et notamment de double résidence, peuvent être attribuées aux allocataires qui reprennent une activité éloignée de leur lieu de résidence habituelle, afin de compenser les dépenses occasionnées par cette reprise d'activité qui ne sont pas en tout ou partie déjà couvertes par d'autres financeurs, dans les conditions et limites fixées par le *règlement général Art. 49*, ci-annexé.

L'enveloppe affectée à cette aide est de 25 millions d'euros par an.

### Art. 2. - Contributions / Ressources

**§ 1er** - Les contributions des employeurs et des salariés destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont assises sur les rémunérations limitées à 4 fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article *L. 241-3* du code de la sécurité sociale.

Le taux des contributions, fixé à 6,40 % et réparti à raison de 4 % à la charge des employeurs et de 2,40 % à la charge des salariés, est majoré de 0,08 %, réparti à raison de 0,04 % à la charge des employeurs et de 0,04 % à la charge des salariés. Le taux des contributions est donc porté à 6,48 % à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Cette majoration cessera de s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 si le "résultat financier" de l'année 2006 du régime d'assurance chômage est égal ou supérieur à zéro.

A défaut, elle cessera de s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 si le "résultat financier" de l'année 2007 du régime d'assurance chômage enregistre un excédent d'au moins 2 milliards d'euros.

Pour les employeurs et les salariés intermittents relevant des professions du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, les taux des contributions sont fixés par les Annexes VIII et X au règlement annexé à la présente convention.

**§ 2** - Une contribution supplémentaire est due au régime d'assurance chômage, par l'employeur, pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans ou plus ouvrant droit au versement de l'allocation de chômage prévue à l'article *L. 351-3 et suivants* du code du travail, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-13 de ce code.

Le montant de cette contribution est déterminé en fonction de l'âge de l'allocataire à la date de la fin de son contrat de travail et du salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de chômage dans les conditions énoncées par le *règlement annexé Art. 71*, à la présente convention.

**§ 3** - Une contribution égale à 2 mois de salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, en application de l'article L. 321-4-2 du code du travail.

**§ 4** - Le recouvrement et la gestion des ressources de l'assurance chômage sont assurés par les institutions visées à l'article 5 § 2 de la présente convention.

### Art. 3. - Champ d'application

Le régime d'assurance chômage s'applique sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il s'applique également aux salariés détachés ainsi qu'aux salariés expatriés, ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen<sup>1</sup> (EEE) ou de la Confédération helvétique, occupés par des entreprises entrant dans le champ d'application territorial de la convention.

---

<sup>1</sup> Islande, Liechtenstein, Norvège.

### Art. 4. - Règlement, annexes et accords d'application

§ 1er - A la présente convention est annexé le règlement général du régime d'assurance chômage.

§ 2 - La situation des catégories professionnelles particulières fait l'objet de protocoles annexés au règlement général négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés. Ces protocoles sont dénommés annexes.

§ 3 - Les conditions et/ou modalités de mise en œuvre des dispositions de la convention, du règlement général et des annexes font l'objet d'accords d'application négociés entre les organisations représentatives au plan national et interprofessionnel d'employeurs et de salariés.

### Art. 5. - Instances paritaires

§ 1er - Il est institué un Groupe paritaire national de suivi (GPNS) composé de 2 représentants titulaires et d'autant de suppléants de chacune des organisations nationales syndicales de salariés représentatives au plan interprofessionnel

et

d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations nationales d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel.

Ce groupe veille à la mise en œuvre de la présente convention, aux modalités opérationnelles, aux partenariats nécessaires et au respect des enveloppes financières.

Le Groupe paritaire national de suivi se réunira au moins une fois chaque année.

§ 2 - La gestion du régime d'assurance chômage est confiée aux institutions qui ont été créées par l'article 5 de la Convention du 31 décembre 1958 et maintenues par la Convention du 24 février 1984 modifiée et par la *Convention du 22 mars 2001* relatives aux institutions.

### Art. 6. - Fonds de régulation

Le fonds de régulation est destiné à garantir la stabilité des prestations et des contributions dans les périodes de fluctuations conjoncturelles selon des modalités à définir par le Bureau du Conseil d'administration de l'Unédic.

### Art. 7. - Réexamen des filières d'indemnisation

La durée de prise en charge au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi résultant de la durée d'affiliation et de l'âge de l'intéressé constitue une filière d'indemnisation.

Les ajustements apportés aux différentes filières d'indemnisation définies dans le règlement général et les annexes pourront être revus en cas de retour durable à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage permettant la constitution de réserves à hauteur de 6 milliards d'euros.

### Art. 8. - Mise en œuvre et financement des actions d'accompagnement personnalisé

Une enveloppe de 790 millions d'euros par an est affectée à la mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé. Cette somme sera affectée, par décision des instances de l'Unédic, à la réalisation des différents parcours de retour à l'emploi visés à l'article 1er § 1er et au financement des prestations d'accompagnement qu'ils comportent.

### Art. 9. - Durée et entrée en vigueur

La présente convention, conclue pour la période du 18 janvier 2006 au 31 décembre 2008, cessera de plein droit de produire ses effets à l'échéance de son terme.

### Art. 10. - Mesures transitoires

**§ 1er** - Les dispositions de la présente convention, du règlement général annexé, des annexes à ce règlement et des accords d'application, s'appliquent aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est postérieure au 17 janvier 2006.

**§ 2** - Toutefois, la situation des salariés compris dans une procédure de licenciement engagée antérieurement à la date du 18 janvier 2006 reste régie, concernant les durées d'indemnisation, par les dispositions en vigueur au 17 janvier 2006 prévues par l'article 12 du règlement général annexé à la Convention du 1er janvier 2004, ou de ses annexes.

L'engagement de la procédure correspond soit :

- à la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 122-14 du code du travail ;
- à la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel, dans le cadre du livre IV du code du travail.

**§ 3** - Conformément à l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 portant prorogation des Annexes VIII et X relatives aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle, les Annexes VIII et X au règlement annexé à la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage sont maintenues dans leur rédaction au 17 janvier 2006 jusqu'à l'entrée en vigueur des annexes destinées à les remplacer dans le cadre de la présente convention. A cet effet, la Convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 précitée et l'ensemble des textes qui lui sont annexés nécessaires pour l'application du présent paragraphe restent en vigueur dans leur rédaction au 17 janvier 2006.

**§ 4** - Les dispositions de l'[article 40](#) du règlement général sont applicables aux allocataires reconnus comme saisonniers à compter du 18 janvier 2006.

**§ 5** - Par ailleurs, quelle que soit la date de fin du contrat de travail :

- les articles 14 à 20 du règlement général s'appliquent à tous les allocataires de l'assurance chômage,
- les dispositions des [articles 36, 37, 38, 39, 46, 48 et 49](#) du règlement ci-annexé sont applicables aux demandes d'aides dont le fait générateur intervient à compter du 18 janvier 2006,
- les dispositions de l'[article 47](#) du règlement général ci-annexé sont applicables aux conventions d'aide dégressive à l'employeur conclues à compter du 18 janvier 2006.

### Art. 11. - Adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail

Afin de conduire une réflexion sur les adaptations du régime d'assurance chômage aux évolutions de l'environnement socio-économique, les partenaires sociaux examineront, au cours de l'année 2006, les voies et moyens d'une nouvelle organisation du système d'assurance chômage qui tienne compte de la situation des personnes privées d'emploi, de l'offre d'emploi des entreprises, de l'impact de l'évolution démographique et qui soit économiquement équilibrée et stable à moyen terme.

A partir d'un diagnostic de la situation, les partenaires sociaux conviennent de rechercher des dispositions, pour les années à venir, qui ne remettent pas en cause sa nature paritaire.

Cette réforme doit conduire à redéfinir les conditions de mise en œuvre du dispositif, de façon à en permettre un pilotage plus réactif aux variations conjoncturelles et à garantir une cohérence d'action avec l'ensemble des autres intervenants sur le marché du travail.

Elle passe conjointement par un effort de simplification et de transparence du dispositif tant pour les salariés privés d'emploi que pour les entreprises. Elle doit également s'accompagner de mesures de sécurisation financière et juridique.

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils pourront, à l'issue de cette réflexion, prendre toutes mesures assurant la bonne adaptation du système d'assurance chômage.



### Art. 12. - Dépôt

La présente convention est déposée en 5 exemplaires à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 18 janvier 2006

**Signataires :**

- MEDEF,
- CGPME,
- UPA,
- CFDT,
- CFE-CGC,
- CFTC