

**CONDITIONS D'UN DROIT
A L'ASSURANCE CHÔMAGE
OUVERT AUX DÉMISSIONNAIRES
AYANT UN PROJET PROFESSIONNEL**

25/01/2018

UN NOUVEAU DROIT DÉROGATOIRE AU DROIT COMMUN

Le nouveau droit nécessite une adaptation du cadre légal

I – le nouveau droit créé, résultant d’une décision entièrement discrétionnaire du salarié, ne peut s’inscrire dans le cadre légal actuel.

→ Au regard de la condition de chômage involontaire posée à l’article L. 5422-1 du Code du travail, la démission pour réaliser un projet professionnel ne peut être regardée comme satisfaisant la condition de chômage involontaire, y compris au terme des 4 mois.

→ Une telle situation déroge au principe posé par la législation qui nécessite en conséquence d’être adaptée, les principes fondamentaux relevant du domaine de la loi, en application de l’article 34 de la Constitution.

Plusieurs éléments peuvent conditionner le bénéfice du nouveau droit :

- Les conditions à réunir par le demandeur pour prétendre au droit;
- Le caractère réel et sérieux du projet d’évolution professionnelle;
- Les caractéristiques du nouveau droit et le suivi de la réalisation des engagements pris dans le cadre du projet, contrepartie de l’indemnisation versée et de la poursuite des droits.

Ces éléments peuvent être cumulatifs.

Le nouveau droit créé ne peut donc s’inscrire dans un nouveau cas de démission légitime, laquelle place l’intéressé dans une situation de chômage involontaire.

Dérogatoire au droit commun, il peut toutefois s’inscrire dans une adaptation de l’article L. 5422-1 sans remettre en cause la nature assurantielle du régime.

DE QUELS PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PARLE-T-ON ?

- ▶ Le législateur est libre de **définir la notion de projet professionnel** éligible au regard des critères justifiant la rupture d'égalité entre démissionnaires.
- ▶ Toutefois, compte tenu de l'objet prévisible de la loi, le droit créé s'adresse a priori à des salariés qui ne pourraient réaliser leur projet professionnel en bénéficiant d'un maintien au moins partiel de leur rémunération.

- Un tel objet peut conférer un **caractère subsidiaire au nouveau droit**; le refus de l'employeur d'accepter la réalisation d'une formation peut permettre de légitimer un traitement différencié et ainsi, ne pas porter une atteinte illégitime au principe d'égalité.
- **Pour être opposable au demandeur et aux autres financeurs, le caractère subsidiaire doit être inscrit dans la loi.**

- Le législateur pourrait considérer que de telles initiatives présentent un motif d'intérêt général justifiant l'intervention de l'assurance chômage mais dans le cadre d'une **enveloppe financière dédiée dont le montant annuel pourrait être décidé pour la durée de la convention ou chaque année.**
- Un tel objectif pourrait se justifier au regard du **nécessaire équilibre financier du régime.**
- Une telle hypothèse doit s'accompagner d'un **suivi comptable et spécifique.**

Les conditions d'accès au nouveau droit.

Le nouveau droit peut donner lieu à un **traitement différent entre démissionnaires** dès lors que « *ces différences trouvent leur fondement dans une différence de situation ou un motif d'intérêt général, et que dans l'un ou l'autre cas, cette différence de traitement est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.* »

L'objet de la loi, qui pourrait être de favoriser l'adaptation de la population active aux évolutions du marché de l'emploi grâce à une meilleure mobilité géographique et fonctionnelle, tout en garantissant l'équilibre du régime d'assurance chômage, peut ainsi fonder au plan constitutionnel la rupture d'égalité entre démissionnaires.

Dans ce cadre, à titre d'exemple, les critères suivants pourraient être en rapport direct avec une loi d'un tel objet :

1) Les critères liés à la situation du demandeur :

- **l'insuffisance de qualification** du salarié démissionnaire;
- **l'âge du salarié** démissionnaire;
- **la durée d'affiliation** à l'assurance chômage ou l'ancienneté dès lors que ces critères sont en rapport direct avec la nécessité de veiller à l'équilibre du régime d'assurance chômage sans impliquer nécessairement un risque accru d'inadéquation entre les qualifications et les besoins du marché de l'emploi.

2) Des critères liés à la situation du dernier employeur :

- **l'effectif de l'entreprise** : un effectif réduit limitant les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, a fortiori au regard du seuil de 300 salariés relatif à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois;
- **les difficultés économiques** : un tel critère peut être en lien avec l'objet de favoriser l'adaptation de la population active aux évolutions du marché de l'emploi, de prévenir le licenciement et d'éviter des situations de chômage durables. Toutefois, la difficulté est, en l'espèce, de s'assurer du lien entre les difficultés économiques et le poste occupé par le salarié démissionnaire.

En conclusion, pour autant que le droit nouveau soit dérogatoire, la différence de traitement avec les autres salariés démissionnaires ne doit pas contrevenir aux principes constitutionnels.

L'éligibilité du projet d'évolution professionnelle au nouveau droit.

L'ÉLIGIBILITÉ DU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AU NOUVEAU DROIT

L'appréciation du caractère réel et sérieux du projet professionnel peut constituer un préalable à l'indemnisation au titre du nouveau droit.

- Une telle appréciation peut trouver son fondement dans la **co-responsabilité** du droit créé : responsabilité des « financeurs publics » qui soutiennent le projet et du demandeur qui a démissionné pour ce projet; elle implique ainsi la recherche de la meilleure **garantie au plan individuel comme au plan collectif**.

- **L'appréciation du caractère réel et sérieux du motif conditionne aujourd'hui certains droits applicables :**
 - *le licenciement économique;*
 - *renouvellement de la carte de séjour portant la mention « Etudiants » et titres de séjour délivrés pour motif économique (cartes de séjour « passeport talent »...);*
 - *le congé du bailleur justifiant la reprise du bien en application des dispositions de la loi ALUR.*

Le **principe d'un projet réel et sérieux** doit être inscrit dans la loi.

Les **critères** définis pour déterminer cette appréciation ne peuvent entraîner de rupture d'égalité entre démissionnaires que dans la mesure où une telle différence de traitement est fondée au plan constitutionnel.

Ainsi, si ces critères peuvent reposer sur une **dimension individuelle** (les besoins et aspirations de la personne), la **dimension plus collective** doit également permettre de fonder le motif d'intérêt général, notamment au regard de l'intervention des financements « publics » (les besoins du territoire, en termes de main d'œuvre, de bassins d'emploi...).

En tout état de cause, il est donc loisible au législateur de prévoir des garanties individuelles et collectives, parmi lesquelles l'appréciation du caractère réel et sérieux du projet, pour s'assurer que seuls les demandeurs dont les projets sont visés par la loi bénéficieront du soutien des financements publics dans le cadre de la réalisation de leur projet et au regard du motif d'intérêt général qu'il représente.

Cette compétence dans l'appréciation du caractère réel et sérieux du projet peut être confiée à un organisme tiers.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DU PROJET DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

De quel projet parle-t-on ? Simple changement de métier ou changement de métier nécessitant l'acquisition d'une qualification de niveau supérieur ?

► **Caractère réel :**

- **Le degré d'information et de maturité du projet:** Le projet a-t-il fait l'objet d'une recherche d'informations ? La représentation du métier, de ses prérequis sont-ils bien intégrés par la personne ? Correspondent-ils à la réalité?

Moyens : Documentation sur recherches réalisées sur le métier, ses débouchés, la qualification requise, les organismes de formation possibles, les actions et dispositifs...

► **Caractère sérieux :**

- **La pertinence du projet :** quant au métier envisagé / occupé (risques liés à l'emploi, à l'entreprise, au secteur d'activité, à la zone géographique) ? En termes de débouchés, de niveau de rémunération...

Moyens : indicateurs de tension, tensions et besoins vacants par secteur, enquête BMO...

- **La faisabilité du projet :** Adéquation entre prérequis liés à la personne et qualification projetée . La personne a-t-elle les prérequis pour évoluer vers un tel métier ? les prérequis pour obtenir la qualification nécessaire ?

Moyens : bilan de compétences, test de prérequis...

- **Voies et moyens envisagés :** Le projet ne peut-il se mettre en œuvre que dans le cadre d'une démission et d'une inscription au chômage ? Est-ce bien la solution de dernier recours ? L'employeur a-t-il refusé de financer la formation envisagée ?

Moyens : Courriels, courriers attestant de démarches vers d'autres voies et moyens étudiés et de leur impossibilité de mise en œuvre (PMVS, congé sabbatique / sans solde vs VAE, formation financée par l'employeur...)

- **Cohérence du projet par rapport au droit potentiel :** le droit peut-il permettre la réalisation du projet ? Adéquation durée maximale d'indemnisation et durée de réalisation du projet – du 1^{er} jour de formation jusqu'à la recherche de l'emploi.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DU PROJET DE CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE

De quel projet parle-t-on ? Création et reprise d'entreprise non effective (statuts non déposés ni signés / enregistrés)

► **Caractère réel**

- **Degré d'information et de maturité du projet:** Le porteur a-t-il bien appréhendé toutes les étapes préalables du projet sur le fond et la forme ?

Moyens : Etude de marché, analyse de l'offre, de la demande, des circuits de distribution, des risques métiers... Profil et expérience du domaine de création envisagé.

► **Caractère sérieux**

- **Pertinence du projet :** Les différentes dimensions du projet ont-elles été étudiées en termes de marché, de concurrence?... De viabilité économique.

Moyens : réalisation d'une étude de marché, d'un business plan, analyse de l'offre et de la demande,...

- **Faisabilité financière du projet :** le montage financier du projet est-il bouclé ?

Moyens : ressources nécessaires, existence d'apports (niveau de l'investissement personnel, associés), accords de prêts, aides diverses, levée de fonds...

- **Solidité du projet et opportunité :** Les avantages / inconvénients en termes de revenus ont-ils bien été mesurés ? A quelle échéance le projet est-il considéré comme viable en termes de revenus escomptés ?

Moyens : business plan, impact sur situation patrimoniale, projets de forme juridique et statuts...

- **Voies et moyens envisagés :** Le projet ne peut-il se mettre en œuvre que dans le cadre d'une démission et d'une inscription au chômage ? Est-ce bien la solution de dernier recours ?

- **Cohérence du projet par rapport au droit potentiel :** le droit peut-il permettre la réalisation du projet ? Adéquation durée maximale d'indemnisation et échéance escomptée permettant de tirer des moyens d'existence suffisants. Adéquation entre calendrier du projet et 1er jour indemnisé.

La portée de l'absence de caractère réel et sérieux sur le droit mérite d'être précisée.

Une fois l'appréciation sur le caractère réel et sérieux délivrée par l'organisme tiers, deux hypothèses sont possibles :

- soit l'opérateur est lié par cette appréciation : dans ce cas, elle vaut attestation et constitue un préalable à tout examen de droit. Sans l'attestation du double caractère réel et sérieux, le projet n'est pas considéré comme éligible et le droit ne peut être notifié.
Elle doit être motivée en droit et en fait.
- soit l'opérateur n'est pas lié par cette appréciation : dans ce cas, il s'agit d'un simple avis et on voit mal comment, dans ces conditions, il pourrait tirer une autre conséquence que l'octroi systématique du droit, quitte à l'assortir d'un contrôle a posteriori.

L'objet de l'allocation impacte également certains éléments du droit :

- **Soit l'objet de l'allocation est spécifique** (type ASP en cas d'adhésion au CSP) et est exclusivement destiné à la réalisation du projet : ce droit ne se confond pas avec l'ARE. Cependant, au terme d'une certaine durée de bénéficiaire de cette allocation, le versement de l'ARE peut prendre le relais, sur la base du reliquat de droit, déduction faite de l'allocation servie.

L'exclusivité de l'allocation spécifique repose sur son objet : celui-ci peut fonder le versement de l'allocation pour une durée déterminée ainsi qu'un point d'étape permettant de vérifier le respect des engagements pris dans le cadre du projet et ainsi, de décider des suites à donner s'agissant du versement de l'ARE dès lors que la condition de chômage involontaire est remplie.

- **Soit l'objet de l'allocation est double** : revenu de remplacement et mise en œuvre du projet.

Dans ce cas, l'ARE est versée et les conséquences du point d'étape plus complexes à poser.

En tout état de cause, le principe d'une appréciation du caractère réel et sérieux et de la portée de celle-ci doit être posé par le législateur, les modalités d'appréciation et de prise en compte des critères, constituant des mesures d'application, relevant du **pouvoir réglementaire** (Décret ou convention d'assurance chômage).

NOUVEAU DROIT DES DÉMISSIONNAIRES POUR RÉALISER UN PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- . La loi définit l'objet du droit, énumère les conditions d'accès.

- . La convention d'AC détermine les mesures d'application de ces conditions.

- . La loi pose le principe du caractère réel et sérieux préalable à l'indemnisation au titre du droit (caractère subsidiaire du droit)

- . La loi pose le principe des conditions d'appréciation par rapport au droit créé.

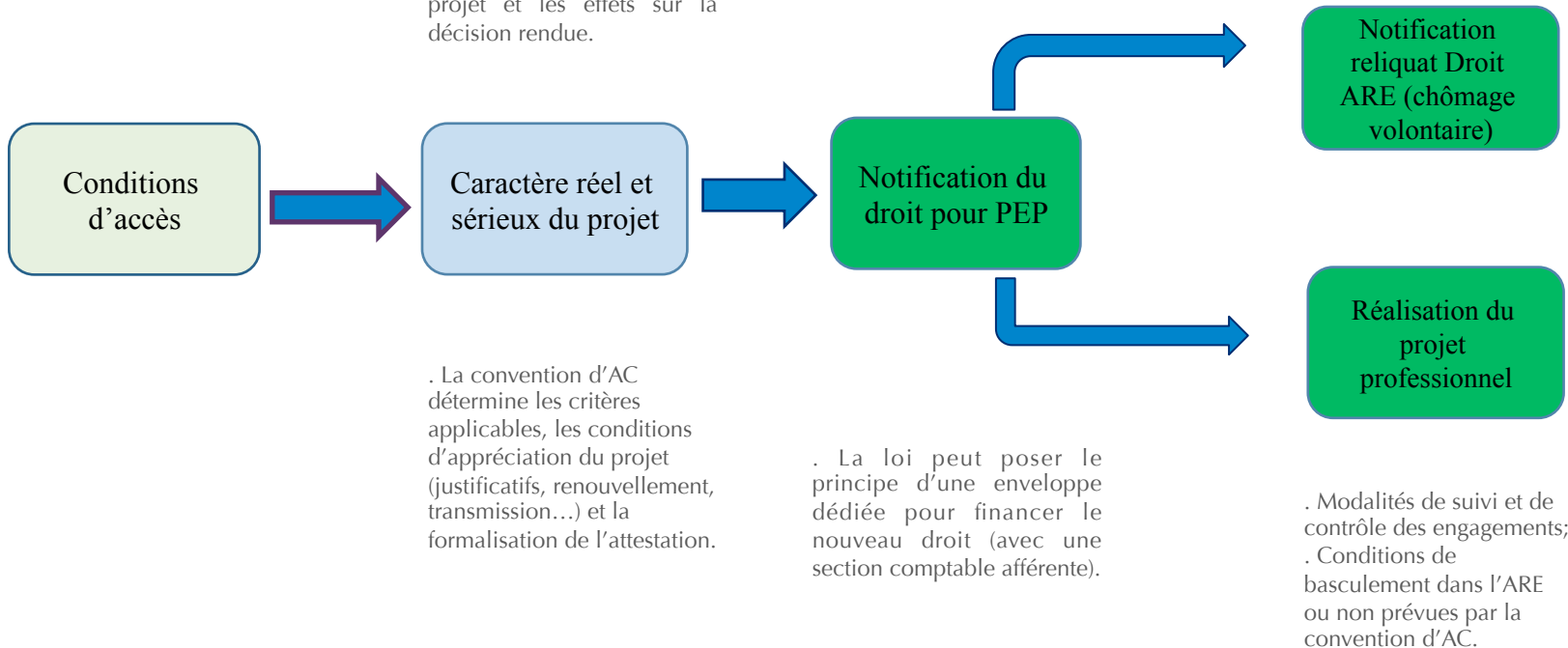
- . Le décret détermine l'opérateur appréciant le projet et les effets sur la décision rendue.

- . Caractère spécifique de l'allocation versée par rapport à son objet prévu par la loi et la durée de versement;

- . Au terme de l'allocation : suivi de l'exécution des engagements pris et si chômage involontaire, basculement dans l'ARE.

- . La loi prévoit les effets de la fausse déclaration ayant permis le bénéfice du droit.

- . Un décret doit prévoir les effets sur le droit commun d'engagements non tenus (notamment sur la condition de chômage involontaire de droit commun au terme du droit spécifique).



- . La convention d'AC détermine les critères applicables, les conditions d'appréciation du projet (justificatifs, renouvellement, transmission...) et la formalisation de l'attestation.

- . La loi peut poser le principe d'une enveloppe dédiée pour financer le nouveau droit (avec une section comptable afférente).

- . Modalités de suivi et de contrôle des engagements;

- . Conditions de basculement dans l'ARE ou non prévues par la convention d'AC.