

NÉGOCIATION ASSURANCE CHÔMAGE

**THEME - Fin de période d'essai à
l'initiative du salarié**

15 janvier 2019

Unédic

RAPPEL DE L'EXISTANT

- ▶ La situation du chômage involontaire est historiquement l'une des conditions nécessaires au bénéfice d'une indemnisation au titre de l'Assurance chômage.
- ▶ La rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié n'étant pas visée par la réglementation, elle est traitée comme une démission (*départ volontaire*). Outre les 16 cas de démissions légitimes visés par l'Accord d'application n°14, l'Assurance chômage prévoit des possibilités de poursuite de l'indemnisation dans des situations de départ volontaire.
- ▶ Ainsi, en cours d'indemnisation, **l'allocation peut être versée postérieurement à un départ volontaire dès lors que depuis l'ouverture de droit il ne s'est pas écoulé plus de 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées (soit 3 mois de travail continu ou non)**. Par ailleurs, tout départ volontaire d'une activité ayant duré **moins de 6 jours travaillés (une semaine) ou 17 heures hebdomadaires (quelle qu'en soit la durée)** n'est jamais opposé en cours d'indemnisation.

Illustration :



Ces possibilités permettent donc de modérer le principe de privation involontaire pour le bénéfice de l'allocation dans le cadre de la poursuite de l'indemnisation.

OPTION ENVISAGÉE

Il est proposé que **la rupture de période d'essai à l'initiative du salarié ne fasse plus obstacle à la poursuite de l'indemnisation.**

FAISABILITÉ JURIDIQUE

▶ **Le code du travail prévoit (*article L.5422-1*) :**

- Les situations de privation involontaire d'emploi permettant le bénéfice de l'allocation d'assurance (*la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié n'en faisant pas partie*),
- Et la compétence des accords d'assurance chômage dans la définition des situations pouvant s'assimiler à une privation involontaire d'emploi.

▶ **Dès lors, les partenaires sociaux ont la compétence pour préciser dans la réglementation d'Assurance chômage que la rupture de période d'essai à l'initiative du salarié dans le cadre de la poursuite de l'indemnisation peut s'apparenter à une privation involontaire d'emploi.**

▶ **A l'heure actuelle, la réglementation d'assurance chômage ne vise pas la période d'essai.** Cette option d'évolution pourrait être prévue dans réglementation par la modification de l'article 26 §2 du RG.

FAISABILITÉ JURIDIQUE – SUITE

Point d'attention

- ▶ Compte tenu de la **grande disparité** des durées de période d'essai (*variation de la durée selon les conventions collectives, la durée et le type de contrat, le statut des salariés, sans pouvoir excéder, conformément au cadre légal, 8 mois pour les cadres en cas de renouvellement*), la référence à la période d'essai ne permet pas de viser une **période précise**, qui correspondrait à une durée au cours de laquelle le contrat pourrait être rompu.
- ▶ Il en résulterait des **différences importantes** selon la situation des allocataires qui, selon leur statut professionnel et le type de contrat, bénéficient de périodes d'essai plus ou moins longues.
- ▶ De plus, la distinction entre la situation du salarié rompant sa période d'essai au titre d'un emploi repris **en cours** d'indemnisation de celle du salarié ayant rompu sa période d'essai **en dehors** de tout droit déjà ouvert risque de créer de nouvelles situations problématiques à l'instar de celles résolues avec l'ajustement apporté par la convention 2017.
- ▶ En effet, selon le contexte (*reprise d'un droit ou ouverture d'un droit*), la rupture de la période d'essai ne serait pas qualifiée systématiquement de **chômage involontaire**. Cette situation serait d'autant plus problématique que dans le cadre d'un rechargement des droits, l'indemnisation pourrait alors être attribuée sur la base d'une fin de contrat au titre de laquelle le salarié a rompu sa période d'essai.

CHIFFRAGE

- ▶ **Un peu plus de 11 000 personnes** ne se verraient plus opposer leur décision de rompre leur période d'essai dans le cadre de la poursuite de l'indemnisation. Un montant de **80M€** de dépenses supplémentaires en année pleine pourrait être observé.
- **Remarque** : Les 11 000 fins de période d'essai à l'initiative du salarié évoquées ci-dessus correspondent à des ruptures de contrat qui ont conduit à une interruption de l'indemnisation en 2017.

- ▶ Un nombre plus important de fins de périodes d'essai à l'initiative du salarié en cours de droit ne conduit pas à un arrêt de l'indemnisation (*environ 50 000 en 2017*) car ces dernières sont non-opposables pour au moins l'un des motifs suivants (*article 26 §2 du RG*) :
 - Motif d'affiliation insuffisante (*reprise d'emploi inférieure à 65 jours travaillés ou 455 heures travaillées depuis l'ouverture de droit*) ;
 - Durée du contrat trop faible (*moins de 6 jours travaillés*) ;
 - Intensité de travail trop faible (*moins de 17 heures travaillées par semaine*).