

Projet de protocole d'accord du XX XXXX 2017 relatif à l'assurance chômage

Préambule

L'assurance chômage est un régime paritaire d'assurance, obligatoire et contributif, dont l'objectif principal est d'assumer une fonction, par essence contra-cyclique, de stabilisateur économique et social. En versant un revenu de remplacement en cas de perte d'emploi, le régime joue un rôle fondamental pour les personnes, les entreprises, et, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail et donc pour l'économie française.

Ce rôle est d'autant plus important que les transitions professionnelles se sont intensifiées au cours des dernières décennies, impliquant parfois des périodes de chômage plus fréquentes que par le passé. L'accentuation de ce « chômage récurrent » est, dans certaines situations, directement induite par les règles d'indemnisation.

La pérennité du régime d'assurance chômage est aujourd'hui remise en question par l'ampleur de sa dette, toujours plus importante : 30 milliards d'euros au 31 décembre 2016, possiblement 41 milliards d'euros à horizon fin 2019. Ce niveau d'endettement s'explique en partie par la conjoncture, et notamment la gravité de la crise économique traversée par le pays depuis 2008, mais également par un déficit structurel persistant. Ce déficit structurel, dû au fonctionnement-même du régime et aux charges que fait peser l'Etat sur l'assurance chômage, doit être résorbé afin de sécuriser l'existence de ce dispositif paritaire.

Une réforme structurelle de l'assurance chômage doit en outre s'inscrire dans une réforme d'ampleur du marché du travail, visant à faciliter les créations d'emploi et à sécuriser les personnes et les entreprises. Elle doit permettre de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et de favoriser la reprise durable d'une activité professionnelle pour les demandeurs d'emploi, en proposant des règles d'indemnisation équitables entre les allocataires, quelle que soit leur activité habituelle.

Ainsi, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

PARTIE I

Réformer structurellement l'assurance chômage pour la rendre plus équitable, plus juste et plus incitative à une reprise d'emploi rapide et durable

Rendre les règles d'indemnisation plus équitables et sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi par un accompagnement amélioré

Les études présentées dans le cadre du diagnostic paritaire mené au début de l'année 2017 confirment le rôle de l'indemnisation des activités réduites sur la structuration de l'emploi, notamment dans certains secteurs. Les règles de cumul entre allocations et revenu d'une activité reprise ont été largement révisées dans la convention du 14 mai 2014 : elles restent néanmoins complexes et parfois inéquitables dans leurs modalités. Le système d'indemnisation peut permettre, dans certaines situations, une forme d'optimisation financière des règles. Cela peut aller jusqu'à des situations où un bénéficiaire de l'assurance chômage qui alterne fréquemment courtes périodes d'emploi et périodes de chômage indemnisé gagne davantage qu'un salarié en CDI à temps plein rémunéré pourtant sur la même base salariale horaire.

En parallèle, l'observation statistique du nombre de contrats de moins d'un mois au cours des quinze dernières années met en exergue une certaine fragmentation des relations de travail, qui s'expliquent essentiellement par les contraintes économiques et opérationnelles des entreprises, à plus forte raison dans une période de crise.

Enfin, une réflexion sur les règles d'indemnisation est indissociable d'une réflexion sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui doit être encore amélioré, dans une logique de personnalisation et d'accélération des parcours, tout en réaffirmant un principe fort de droits et devoirs à respecter.

Article 1 – Modalités de calcul et de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Pour éviter les logiques d'optimisation, à la fois du côté employeur et salarié, et ainsi mettre fin aux situations inéquitables où, à salaire horaire équivalent, une personne qui alterne courtes périodes de chômage et courtes périodes d'emploi touchent un revenu global supérieur à celui d'une personne

en CDI à temps plein, il convient de renforcer un des principes fondamentaux de l'assurance chômage, à savoir le versement d'un revenu de remplacement, et non d'un revenu de complément.

Afin de lutter contre ces effets et réaffirmer la logique assurantielle du régime, la détermination du montant de l'allocation et de la durée de son versement se base sur les données inhérentes aux jours travaillés. A cet effet, les modalités de calcul et de versement de l'ARE sont modifiées selon les principes suivants qui seront déclinés dans la convention d'assurance chômage résultant du présent protocole :

1. Condition minimale d'affiliation

La condition minimale d'affiliation est fixée à 610 heures travaillées au cours de la période de référence d'affiliation (PRA) dont la définition reste inchangée.

Par conséquent, les règles spécifiques prévues par l'annexe IV au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 sont supprimées.

2. Calcul du salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé selon la formule suivante :

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés durant la période de référence de calcul}}$$

Le salaire de référence est égal au total des rémunérations habituelles soumises à contributions d'assurance chômage comprises et afférentes à la période de référence de calcul (PRC) dont la définition reste inchangée.

3. Calcul et versement de l'allocation journalière

Afin de prendre en compte le nombre de jours de travail de façon homogène quelle que soit la durée des contrats, le calcul de l'allocation et de sa durée tient compte des jours travaillés. Ceux-ci sont déterminés en fonction des jours couverts par une période d'emploi sans pouvoir dépasser 5 jours par semaine. La durée totale du droit est calculée sur la base du

principe « 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé ». Elle ne peut excéder 24 mois, sauf dans les cas prévus à l'article 6 du présent protocole d'accord.

Les modalités de détermination et de notification de l'allocation versée mensuellement sont adaptées pour tenir compte des principes fixés par le présent article, tout en maintenant un versement sur la base des jours calendaires.

Les principes du cumul d'une allocation avec un revenu d'activité sont conservés mais les modalités opérationnelles sont adaptées afin que le calcul de l'allocation versée s'apprécie au réel.

Article 2 – Incitation sectorielle de modération du recours aux contrats de travail très courts

2.1 Discussions paritaires dans les secteurs les plus concernés

L'intensification du recours aux contrats de travail très courts s'observe notamment dans des secteurs en tension (dans lesquels l'offre d'emploi est plus importante que la demande), créateurs d'emplois, et pour lesquels ces formes de contrats répondent, dans le cadre actuel de la réglementation du travail, à des contraintes économiques et opérationnelles fortes.

Une analyse poussée de la fragmentation des relations de travail montre qu'elle se manifeste notamment par une accentuation du phénomène de réembauche d'un même salarié par le même employeur. Néanmoins, il s'agit là d'un phénomène très localisé : les heures travaillées dans le cadre de relation de travail marquées par une récurrence de contrats très courts ne correspondent qu'à près de 0,6% du volume horaire travaillé annuellement.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les secteurs les plus fortement concernés par ces phénomènes sont invitées à ouvrir des négociations en vue de déterminer les raisons du recours aux contrats très courts, quelles qu'elles soient, au regard notamment des tensions du marché du travail et de la dynamique de création d'emplois, et de mettre en place les incitations pertinentes, qu'elles soient d'ordre juridique ou économique, permettant de modérer l'utilisation des contrats très courts au sein desdits secteurs lorsque cela est possible, et de sécuriser la situation des salariés tout en conservant la flexibilité nécessaire pour répondre aux contraintes

économiques et opérationnelles des entreprises. Le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et l'Etat pourront être interpellés pour faciliter ou rendre possible la mise en œuvre des incitations identifiées au niveau des branches professionnelles.

2.2 Contribution exceptionnelle temporaire

Une contribution exceptionnelle temporaire à la charge de l'ensemble des employeurs est mise en place pour la durée de validité du présent protocole d'accord, telle que précisée en son article 12, et pour une durée maximale de 36 mois. Cette contribution s'applique à l'ensemble des contrats de travail, à l'exception des contrats de travail temporaire.

Au moment du bilan d'évaluation à mi-parcours prévu par l'article 11 du présent protocole d'accord, et compte tenu de l'avancée des discussions visées au paragraphe 2.1 de l'article 2, les parties signataires pourront décider de l'abrogation de cette contribution exceptionnelle.

L'assiette de calcul de cette contribution exceptionnelle est identique à celle utilisée pour la contribution générale à l'assurance chômage.

Son taux est fixé à 0,03%.

La modulation du taux de contribution mise en place en vertu de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés est supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord.

Article 3 – Amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

L'efficacité des règles d'indemnisation est indissociable de la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : les réformes récentes des modalités d'accompagnement, portées par les équipes et la gouvernance de l'opérateur national du service public de l'emploi, Pôle emploi, ont constitué des avancées notables.

Néanmoins, au moins deux dysfonctionnements subsistent :

- le délai d'entrée en formation est un des plus longs d'Europe ;
- l'équilibre entre droits et devoirs, s'il est satisfaisant en théorie, ne trouve pas une pleine application dans la pratique.

Les parties signataires du présent protocole d'accord souhaitent par conséquent interpeller l'Etat et Pôle emploi sur la nécessité d'agir rapidement sur deux axes d'amélioration majeurs :

- la réduction du délai moyen d'entrée en formation : les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement à l'Etat l'ouverture d'une négociation, avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation, en vue de l'adoption d'un avenant à la convention tripartite Etat – UNEDIC – Pôle emploi du 18 décembre 2014 afin d'intégrer un objectif stratégique de 3 mois maximum en termes de délai moyen d'entrée en formation après inscription ;
- le renforcement du nombre et du rôle des équipes de conseillers dédiés au contrôle de la recherche d'emploi, et la mise en place d'un régime de sanctions effectives, plus justes et mieux proportionnées.

Article 4 – Amélioration opérationnelle des dispositifs d'incitation à la création ou reprise d'entreprise

Les modalités de cumul de l'allocation d'assurance chômage avec un revenu d'activité non salariée, dans leur application opérationnelle, conduisent parfois à des situations complexes dans lesquelles les demandeurs d'emploi créateurs / repreneurs d'entreprise sont confrontés à des régularisations, portant sur des montants importants, pouvant porter atteinte à la viabilité économique de leur activité.

Les règles de cumul de l'allocation avec un revenu d'activité non salariée, dans le cas où lesdits revenus ne sont pas connus au moment de l'actualisation de la situation du demandeur d'emploi, seront modifiées dans la convention issue du présent protocole d'accord, afin de limiter les situations de trop-perçus.

Mieux adapter l'indemnisation à la situation effective du marché du travail

La difficulté à retrouver un emploi est dépendante de la conjoncture économique et de la réalité du marché du travail. Le besoin d'assurance des salariés contre le risque de la perte et de la privation d'emploi varie en fonction de plusieurs facteurs, dont la conjoncture socio-économique du pays et l'âge de la personne. L'assurance chômage doit donc être en mesure d'adapter ses règles selon l'évolution de ces facteurs afin de mieux sécuriser les personnes dans les périodes de chômage.

Article 5 – Groupe de travail relatif à l'adaptation de l'assurance chômage à la conjoncture socio-économique et au développement des nouvelles formes d'emploi

Les transformations de l'emploi et du marché du travail, ainsi que la variabilité de la conjoncture économique nécessitent une veille permanente quant à la pertinence, l'équité, la soutenabilité et le coût pour les salariés et les entreprises du régime d'indemnisation du chômage. Cela implique de faire évoluer ses règles, dans le respect de la nature intrinsèque du régime : une assurance sociale visant à maintenir un niveau de revenu en lien avec le niveau du revenu perdu et un accompagnement incitatif à la reprise durable d'une activité.

Les parties signataires du présent protocole d'accord s'engagent à mettre en place un groupe de travail afin de formuler des propositions en vue de la négociation de la convention d'assurance chômage qui succèdera à celle visée par le présent protocole d'accord. Ces propositions porteront notamment sur les sujets suivants :

- les principes structurels de l'assurance chômage : les modalités d'indemnisation, le niveau des contributions, la prise en compte du caractère contra-cyclique de l'assurance chômage dans sa gestion financière, ainsi que l'articulation entre la dimension solidarité et la dimension assurantielle du régime,
- l'opportunité d'instaurer le versement d'aides à la mobilité en cas de reprise durable d'emploi, à l'instar de ce qui existe dans le cadre de l'ARCE pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

- des évolutions des formes de relations de travail : ce groupe de travail cherchera, en s'appuyant sur les travaux des services de l'Unédic qui pourront faire appel à d'autres organismes, à caractériser les situations, les parcours et les activités connexes de ces nouveaux travailleurs indépendants. Il identifiera 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. Plus globalement, il pourra faire des propositions relatives aux modalités d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise.

Article 6 – Sécurisation de la situation des « seniors » face au risque chômage

L'âge d'entrée dans la « filière seniors », aujourd'hui fixé à 50 ans, ne correspond plus à la réalité du marché du travail : le taux de chômage constaté parmi les personnes âgées de 50 ans et plus était ainsi de 6,9% au 4^{ème} trimestre 2016, contre 10% pour l'ensemble de la population française¹.

Une personne de plus de 50 ans a moins de chance que le reste de la population d'être au chômage, mais lorsqu'elle l'est, elle a plus de chance d'y rester longtemps : il faut donc faire en sorte qu'un allocataire de 50 ans et plus soit mieux armé pour retrouver sa place dans un marché du travail en constante évolution, sans que la filière seniors puisse être utilisée comme une solution de facilité, apparemment sécurisante à court terme mais très dangereuse à moyen terme pour les personnes.

Afin de permettre aux personnes de 50 ans et plus d'acquérir les compétences requises, notamment dans le cadre d'une reconversion, et d'offrir une couverture adaptée au risque tout en étant cohérentes avec les récentes réformes des régimes de retraites, ainsi qu'avec les règles de maintien des allocations jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein, les dispositions spécifiques visant les personnes de 50 ans et plus sont modifiées comme suit :

- pour les personnes dont l'âge est supérieur ou égal à 50 ans et strictement inférieur à 53 ans à la date de fin de leur contrat de travail :

¹ Publication INSEE en date du 16 février 2017, France entière (hors Mayotte).

- la durée d'indemnisation maximale est identique à celle prévue pour les personnes relevant du régime de droit commun, soit 24 mois (soit 522 jours indemnisables) ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF, celui-ci est, le cas échéant, abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures complémentaires ;
- pour les personnes dont l'âge est supérieur ou égal à 53 ans et strictement inférieur à 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
- la durée d'indemnisation maximale est de 27 mois (soit 587 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF, celui-ci est, le cas échéant, abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures complémentaires ;
 - en cas de formation, la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 131 jours indemnisables) ;
- pour les personnes dont l'âge est supérieur ou égal à 55 ans et strictement inférieur à 58 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
- la durée d'indemnisation maximale est de 33 mois (soit 653 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF, celui-ci est, le cas échéant, abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures complémentaires ;
 - en cas de formation, la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 131 jours indemnisables) ;

- pour les personnes dont l'âge est supérieur ou égal à 57 ans et strictement inférieur à 59 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
 - la durée d'indemnisation maximale est de 33 mois (soit 718 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois ;
 - lorsque l'allocataire mobilise son CPF, celui-ci est, le cas échéant, abondé des heures complémentaires nécessaires au projet de formation identifié, dans la limite de 500 heures complémentaires ;
 - en cas de formation, la période de versement de son allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation, dans une limite de 6 mois supplémentaires (soit 131 jours indemnisables) et de 36 mois d'indemnisation (ARE et AREF) au total ;
- pour les personnes dont l'âge est supérieur ou égal à 58 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
 - la durée d'indemnisation maximale est de 36 mois (soit 783 jours indemnisables), et la durée de la période de référence d'affiliation est maintenue à 36 mois.

L'abondement du compte personnel de formation est financé par les employeurs. Il ne peut être mobilisé qu'une seule fois après 50 ans.

PARTIE II

Permettre le désendettement de l'assurance chômage en demandant à l'Etat de prendre ses responsabilités dans le financement des charges de solidarité pesant sur le régime

D'une part, la dette de l'assurance chômage est incluse dans le périmètre d'appréciation de la dette publique au sens du traité de Maastricht, et, d'autre part, les décisions de l'Etat peuvent faire peser des charges supplémentaires indues sur le régime (on peut citer par exemple la fin des dispositifs de préretraites, le financement du service public de l'emploi, etc.). Cette situation doit faire l'objet d'une discussion avec l'Etat afin de déterminer conjointement les mesures adéquates : chacun doit ainsi assumer sa part de responsabilité dans la dette cumulée de l'assurance chômage, dans le respect des prérogatives respectives de l'Etat et des partenaires sociaux gestionnaires du régime. Une fois ces mesures adoptées et mises en œuvre, les organisations gestionnaires de l'Unédic évalueront l'opportunité de ne plus demander la garantie de l'Etat sur le financement de la dette de l'assurance chômage, et, le cas échéant, ouvriront une concertation avec les pouvoirs publics en ce sens.

Article 7 – Révision du mécanisme de calcul de la contribution au budget de Pôle emploi

Les dispositions de l'article L. 5422-24 du code du travail prévoient qu'une part, ne pouvant être inférieure à 10%, des contributions des employeurs et des salariés au régime d'assurance chômage est versée comme contribution globale aux sections « fonctionnement et investissement » et « intervention » du budget de Pôle emploi.

S'il est légitime et souhaitable que l'assurance chômage participe au financement de l'opérateur national en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le niveau de la contribution a fortement augmenté depuis le début des années 2000, et notamment depuis la création de Pôle emploi en 2008 : l'assurance chômage finance aujourd'hui près des deux tiers du budget de l'opérateur national du service public de l'emploi, contre environ 10% en 2001. En parallèle, la contribution de l'Etat représentait près de 80% du budget de l'opérateur en 2001, contre moins d'un tiers aujourd'hui. Cette augmentation à la charge de l'assurance chômage pèse fortement sur la situation financière du régime.

De plus, la contribution versée annuellement par l'assurance chômage à Pôle emploi est amenée à varier proportionnellement au niveau de la masse salariale des affiliés au régime : cela revient à augmenter les moyens de l'opérateur national du service public de l'emploi alors que la situation économique s'améliore et que le nombre de demandeurs d'emploi diminue.

Les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement l'ouverture d'une concertation avec l'Etat, d'ici la fin de l'année 2017, afin de revoir le mécanisme de calcul de la contribution de l'assurance chômage au budget de Pôle emploi selon les principes suivants :

- à l'occasion de la renégociation de chaque convention tripartite, une trajectoire budgétaire est fixée à Pôle emploi, en fonction notamment des perspectives économiques, des objectifs définis et des résultats précédemment obtenus ;
- le montant de la contribution versée par l'Unédic est égal au montant de la dotation versée par l'Etat.

Les administrateurs représentant les organisations signataires du présent protocole d'accord siégeant au Conseil d'administration de Pôle emploi et au Conseil d'administration de l'Unédic prendront les dispositions nécessaires en ce sens.

Article 8 – Révision des modalités de coordination des prestations de chômage pour les travailleurs transfrontaliers

Les dispositions du règlement CE n° 883/2004 prévoient les modalités de coordination des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage entre pays de l'UE, de l'EEE, et avec la Suisse, dans le but de favoriser la mobilité des travailleurs en Europe et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Néanmoins, un déséquilibre croissant est constaté entre les prestations versées par le régime français au titre de périodes de travail effectuées dans ces pays frontaliers, et les montants remboursés par plusieurs de ces pays à l'assurance chômage française.

La Commission européenne a présenté en décembre 2016 un projet de révision de cette réglementation. Ce projet prévoit notamment une réforme des règles d'indemnisation et de compensation entre Etats pour les prestations d'assurance chômage versées aux travailleurs

transfrontaliers, selon le principe suivant : l'Etat membre qui a perçu les cotisations doit verser les allocations d'assurance chômage.

Les parties signataires du présent protocole d'accord seront particulièrement attentives au projet de révision de cette réglementation et demandent formellement à l'Etat d'entreprendre toutes les actions nécessaires pour que ces éventuelles nouvelles dispositions soient applicables le plus rapidement possible, et que les mêmes règles s'appliquent à la Suisse.

Article 9 – Champ des employeurs affiliés à l'assurance chômage

Les dispositions de l'article L. 5422-13 du code du travail font obligation aux employeurs d'affilier leurs salariés contre le risque de privation d'emploi. L'article L.5424-1 du Code du travail prévoit les exceptions d'affiliation au régime d'assurance chômage interprofessionnel.

Réaffirmant l'universalité du régime d'assurance chômage, les parties signataires du présent protocole d'accord demandent formellement à l'Etat la tenue d'une concertation avant la fin de l'année 2017 sur l'instauration d'une affiliation obligatoire au régime, pour tous leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires, des employeurs publics ayant la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage de manière révocable ou irrévocable. Une expertise sur la faisabilité technique et les conséquences financières d'une éventuelle affiliation obligatoire devra être menée de manière approfondie, notamment en concertation avec les représentants des personnels et des employeurs des champs concernés.

Article 10 – Dispositions relatives aux bénéficiaires relevant des annexes VIII et X

Le document de cadrage du 24 mars 2016 relatif à la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle (annexes VIII et X au règlement général relatif à l'assurance chômage) en application des articles L5424-22 et L5424-23 du code du travail fixait un objectif de réduction du solde entre dépenses et recettes liées à l'indemnisation des intermittents du spectacle.

Les signataires du présent protocole d'accord demandent à l'Etat de prendre en charge financièrement tout écart constaté avec ces objectifs d'économies.

Article 11 – Bilan à mi-parcours

Les parties signataires du présent protocole d'accord se réuniront au plus tard 18 mois après la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord afin de :

- dresser un premier bilan de son application, de son impact sur la sécurisation des parcours professionnels et l'équilibre financier du régime,
- évaluer l'effectivité et le bon avancement des discussions avec l'Etat sur l'ensemble des sujets mentionnés dans la partie II du présent protocole d'accord,
- apprécier l'ouverture effective de discussions paritaires telles que prévues par le paragraphe 2.1 de l'article 2, et l'opportunité d'en tirer les conséquences pertinentes telles que prévues par le paragraphe 2.2 du même article.

Au vu de l'évaluation des trois points du présent article, les organisations signataires pourront prendre toutes les dispositions nécessaires, y compris la suppression de la contribution prévue au paragraphe 2.2 de l'article 2, ou l'annulation de tout ou partie des dispositions du présent protocole d'accord.

Article 12 – Durée, conditions d'application et entrée en vigueur du protocole d'accord

En vertu de l'article L 5422-20 du code du travail, le présent protocole d'accord, donnant lieu à l'élaboration de la convention relative à l'indemnisation du chômage et ses textes annexés, est conclu pour une durée de 36 mois : à l'issue de cette durée, ou en cas de modification ou suppression de l'article L 5422-20, il cessera de plein de droit de produire ses effets.

Il s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au XX XXXX 2017. Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement économique, les dispositions du présent protocole d'accord s'appliquent uniquement à ceux visés par une procédure de licenciement dont la d'engagement est postérieure au XX XXXX 2017.

Toutefois, pour les mesures ayant un impact opérationnel conséquent, la convention relative à l'indemnisation du chômage pourra adapter cette date sur la base d'études d'impact, sans toutefois prévoir une date d'application ultérieure au XX XXXX 2017.

Les dispositions en vigueur au XX XXXX 2017, ainsi que les textes d'application non affectés par les dispositions du présent protocole d'accord, régissant le régime d'assurance chômage, demeurent applicables.

Fait à Paris le XX XXXX 2017,

Pour la CPME,

Pour la CFDT,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,