



[Avis d'expert] Assurance-chômage contre Aide au Retour à l'Emploi



- Twitter
- Facebook
- LinkedIn
- Flipboard
- Email

En théorie, nous parlons de la même chose. L'allocation chômage est l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Et inversement. Et pourtant... Deux philosophies s'affrontent.

Pour le plus grand nombre, l'allocation chômage est un dû, une assurance contre la perte d'emploi, tout comme on s'assure contre le vol ou l'incendie. Pour ceux-là toute modification du dispositif est perçue comme une rupture de contrat, une agression, un "acquis social" que l'on voudrait rogner pour faire de mesquines économies. La conséquence est simple : refus de tout changement ou alors, et comme toujours, les efforts sont à demander aux allocataires les mieux lotis (car pour ceux-là, on est prêt à déroger aux principes précités, lutte des classes oblige).

Pour une minorité, l'Aide de Retour à l'Emploi est destinée à accompagner le salarié privé temporairement d'emploi sur le marché du travail: c'est sa vocation principale. Offrir au salarié les moyens de vivre en attendant son prochain emploi. Impossible de réformer en profondeur notre système si l'on ne s'accorde pas sur le but à atteindre. Tant que l'allocation chômage sera vécue par le plus grand nombre comme une rente, un Plan d'Épargne chômage auquel on aurait cotisé, notre système ne fonctionnera pas. Cela signifie qu'il devient totalement inefficace et oublie sa fonction principale : aider le chômeur à retrouver un nouvel emploi. Mais comment l'aider ?

Répetons-le pour nous en convaincre : l'allocation chômage compense partiellement la perte de salaire dans le but de permettre à l'intéressé de chercher dignement un nouvel emploi. Autrement formulé, et quitte à choquer les plus susceptibles : on ne cherche mollement pas un emploi par crainte de se voir priver d'allocation chômage. Une fois d'accord sur le constat, que peut-on proposer ? Toutes les mesures doivent répondre au même objectif : inciter les salariés à retrouver rapidement un emploi.

1- Fin du cumul indemnité de licenciement et allocation chômage

L'indemnité légale ou conventionnelle est destinée à réparer le préjudice financier occasionné par

la perte d'emploi. Son montant prend généralement en compte l'âge et l'ancienneté du salarié. Premier pavé dans la marre : pourquoi continue-t-on de cumuler indemnité de licenciement et allocation chômage ?

Contrairement à une idée reçue, le montant perçu ne réduit pas celui de l'allocation chômage, mais simplement la date à laquelle l'allocation sera versée : plus l'indemnité est importante, plus le début de la prise en charge par Pôle Emploi est retardé, dans la limite de 150 jours et 75 jours pour un licenciement pour motif économique (délai de carence).

Pourquoi l'allocation chômage versée ne prendrait-elle pas en compte les montants déjà perçus par le salarié et versés par l'entreprise lors de la rupture du contrat de travail ? Plus le montant est important, plus celui de l'allocation chômage serait réduit. Plus le salarié a déjà été indemnisé, moins il a besoin de l'être indemnisé par Pôle Emploi. Qui serait choqué ? Bien entendu, une indemnité transactionnelle ou prud'homale devrait être prise en compte.

2- Des primes pour encourager un reclassement rapide

Rien dans notre système n'encourage au reclassement rapide alors que nous savons que plus la période de chômage est longue, plus les chances de retrouver un emploi sont réduites.



Première piste de réflexion : modifier les sacro-saintes modalités de versement de l'indemnité légale ou conventionnelle afin d'inciter au retour à l'emploi. Ce montant est aujourd'hui versé à la fin du contrat de travail, lors de l'établissement du solde de tout compte. Pourquoi ne pas fractionner ce paiement sur plusieurs mois (durant lesquels l'allocation chômage ne serait pas versée) et à l'inverse transformer cette rente en capital dès que le salarié retrouve un emploi ? Ainsi le salarié serait incité à retrouver rapidement un emploi en percevant le solde de son indemnité de licenciement dès le nouveau contrat de travail signé ? Une prime dite de reclassement rapide à l'échelle nationale ?

Autres réflexions : Nous devons nous inspirer de ce qui existe déjà dans certains Plans de sauvegarde de l'emploi en incitant financièrement les salariés à accepter une offre d'emploi qui ne correspond pas forcément à leurs recherches initiales, moins rémunéré, ou bien éloigné du domicile. Compensation de la perte de salaire pendant une durée déterminée ? Versement d'une prime correspondant à une fraction des allocations « perdues » du fait de l'emploi retrouvé et en contrepartie, perte des droits à venir ? Crédit à taux zéro pour l'achat d'un véhicule ou location à des tarifs préférentiels comme dans les hauts de France, mais à l'échelle nationale ? Aide à la garde des enfants ?

Bien entendu, le plafonnement des indemnités et la réduction des durées d'indemnisation pour les salariés âgés de moins de 50 ans doivent être étudiés tout comme la prise en charge du chômage pour les intérimaires et les contrats courts. Un système qui n'incite pas à accepter une offre d'emploi est voué à l'échec. La lutte contre le chômage nécessite d'enrichir notre boîte à outils en s'inspirant de ce qui existe dans les entreprises. C'est à ce prix, que l'allocation chômage retrouvera ses lettres de noblesse.

Les idées ne manquent pas. Reste à trouver le courage politique pour réformer en profondeur.

Isabelle Ayache-Revah, avocat Associée Raphaël Avocats

Les avis d'experts sont publiés sous la seule responsabilité de leurs auteurs et n'engagent en rien la rédaction de L'Usine Nouvelle.