Réforme de l’assurance-chômage : Raphaël Avocats propose des pistes

 Piste 1- Mettre fin au cumul indemnité de licenciement et allocation chômage

L’indemnité légale ou conventionnelle est destinée à réparer le préjudice financier généré par la perte d’emploi. Son montant prend généralement en compte l’âge et l’ancienneté du salarié. Première piste de réflexion : la fin du cumul de l’indemnité de licenciement et l’allocation chômage qui permettrait de prendre en compte les montants perçus par le salarié par son entreprise lors de la rupture du contrat de travail. Plus le montant est important, plus celui de l’allocation chômage serait réduit. En effet, plus le salarié a déjà été indemnisé, moins il devrait l’être par Pôle Emploi. Bien entendu, une indemnité transactionnelle ou prud’homale devrait également être prise en compte.

Or, contrairement à une idée reçue, le montant perçu de l’indemnité de licenciement ne réduit pas celui de l’allocation chômage, mais décale 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).

Piste 2- Instituer des primes au reclassement rapide

 Rien dans notre système d’aide au retour à l’emploi n’encourage au reclassement rapide alors que plus la période de chômage est longue, plus les chances de retrouver un emploi sont réduites.

Première piste de réflexion : modifier les 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. Ce paiement de l’indemnité pourrait s’effectuer de manière fractionnée 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.

Seconde piste de réflexion :

Il serait aussi tout à fait possible de s’inspirer de ce qui existe déjà dans certains Plans de sauvegarde de l’emploi. Par exemple, en incitant financièrement les salariés à accepter une offre d’emploi qui ne correspond pas forcément à leurs recherches initiales, moins rémunéré, ou éloigné du domicile. Cela peut prendre l’effet d’une compensation de la perte de salaire pendant une durée déterminée ; ou même le 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.