

Définition de l'offre raisonnable d'emploi

*Une logique de droits et devoirs renforcés,
dans le cadre de la modernisation du service public de l'emploi*

I / ORIENTATIONS GENERALES :

Un contexte : la modernisation du marché du travail et du service public de l'emploi.

Afin d'atteindre l'objectif d'un taux de chômage de 5% et d'un taux d'emploi de 70% à l'horizon 2012, le Gouvernement a engagé une profonde réforme du marché du travail, en concertation avec les partenaires sociaux.

La réforme du service public de l'emploi, domaine de responsabilité partagée de l'Etat et des partenaires sociaux, est un pilier important de cette réforme. La création d'un nouvel opérateur issue de la fusion de l'ANPE et des Assédic va permettre de déployer une nouvelle offre de services pour les demandeurs d'emploi et les entreprises et d'offrir un accompagnement plus efficace du chômage vers l'emploi.

Le succès d'une démarche de recherche d'emploi suppose une mobilisation partagée tant du demandeur d'emploi que du service public de l'emploi :

- Définir la cible en cohérence avec le parcours et la situation personnelle et familiale du demandeur d'emploi ;
- Assurer, de la part du service public de l'emploi, un accompagnement efficace tout au long de la recherche en cohérence avec la cible définie ;
- S'investir pleinement dans la recherche et la logique de parcours pour le demandeur d'emploi, jusqu'à l'accès à un emploi.

C'est dans cette perspective que le Gouvernement souhaite préciser ce qu'est une offre raisonnable d'emploi.

A l'inverse des autres motifs de radiation prévus par le code du travail, que le projet du gouvernement laisse inchangés, le motif du refus d'emploi pose aujourd'hui des difficultés. La définition actuelle de l'offre raisonnable d'emploi est en effet très floue. Les critères ne sont ni définis objectivement ni adaptables à la situation de la personne. Cela laisse la place à des interprétations variables par les acteurs concernés c'est-à-dire à la fois à l'inéquité et à l'inefficacité.

Or, la plupart de nos partenaires européens ont des systèmes reposant sur des critères définis de manière objective, concernant l'adéquation de l'emploi proposé aux qualifications de la personne, le niveau de salaire exigible ou les possibilités de mobilité géographique.

Ainsi, en amont de la négociation assurance chômage et parallèlement à la construction du nouveau service public de l'emploi, le Gouvernement tient à procéder à une clarification des règles applicables, comme il l'a indiqué dans le document d'orientation relatif à la modernisation du marché du travail adressé aux partenaires sociaux le 31 mai 2007.

II / PRINCIPAUX AXES DU PROJET DE REFORME :

Les principes généraux

Il s'agit de fonder la réforme sur des principes clairs :

- Se fonder sur **une logique d'engagements réciproques** du service public de l'emploi et du demandeur d'emploi tenant compte de la situation concrète de ce dernier ;
- Assurer une **égalité de traitement** grâce à des **critères objectifs, tenant au niveau de rémunération, à la localisation de l'emploi proposé et au secteur d'activité** ;
- S'inscrire dans une dynamique, en faisant **évoluer dans le temps la définition** de l'offre raisonnable d'emploi, partant du principe qu'il est normal d'élargir le champ de sa recherche après une certaine durée de chômage, la personne n'ayant pas trouvé d'emploi dans le champ souhaité ;
- Disposer d'un mécanisme de **sanction lisible et proportionné**.

La déclinaison de ces principes

Il est envisagé de reconnaître dans la loi le principe d'un **projet professionnel de la personne** à formaliser dès l'inscription comme demandeur d'emploi et à partir duquel se construit le parcours d'accès à l'emploi et se définit l'offre raisonnable d'emploi qui en constitue la cible. Ce projet sera **actualisé tous les trois mois** en fonction de l'avancement de la recherche.

Dans ce cadre, le demandeur d'emploi s'engagerait à ne pas refuser plus deux offres répondant aux conditions suivantes, évolutives dans le temps :

- **durant les trois premiers mois de sa recherche, l'emploi proposé doit s'inscrire dans son projet professionnel, être au moins rémunéré au niveau de salaire antérieur et situé dans la zone géographique définie pour sa recherche ;**
- **au-delà du troisième mois de la recherche, être compatible avec ses qualifications, être rémunéré à 95% du salaire antérieur (sous réserve des lois et règlements applicables), tout en restant dans la zone géographique définie pour sa recherche ;**
- **au-delà de six mois, tout en répondant aux mêmes conditions de qualification, être rémunéré à 80% du salaire antérieur, être situé à une distance telle qu'elle n'entraîne pas un trajet d'une distance de plus de 30 km ou un temps de transport en commun supérieur à 1 heure entre le domicile et le lieu de travail ;**
- **Au-delà du 12^{ème} mois, tout en répondant aux mêmes conditions en termes de qualification et d'éloignement géographique, être rémunéré à un salaire supérieur à l'allocation dont bénéficie le demandeur d'emploi (sous réserve des lois et règlements applicables).**

Le refus de deux offres raisonnables d'emploi, telles que définies ci-dessus, aurait pour conséquence une **radiation de deux mois**, prononcée par le nouvel opérateur du service public de l'emploi issu de la fusion ANPE-Assédic, entraînant, le cas échéant la suspension provisoire de l'allocation perçue par le demandeur d'emploi. Le dossier peut être parallèlement transmis au Préfet, dont les compétences demeurent inchangées.

Définition de l'offre raisonnable d'emploi — tableau comparatif

Pays	Qualification	Mobilité Géographique	Salaires	Sanction du refus
FRANCE (aujourd'hui)	Compatible avec la spécialité ou la formation antérieure du DE	Selon les possibilités de mobilité géographique individuelles	Rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et dans la région De 0 à 3 mois : 80% du salaire antérieur Après 3 mois : 70% Après 6 mois : montant de l'allocation	Exclusion définitive ou temporaire
ALLEMAGNE		2 heures et demie, pour un temps de travail journalier supérieur à 6 heures, et un temps de trajet de plus de 2 heures pour un temps de travail journalier inférieur ou égal à 6 heures Déménagement peut être exigé pour DE de plus de 3 mois		Interruption des paiements fonction de la durée d'indemnisation (de 12 semaines à ¼ de la durée d'indemnisation)
GRANDE-BRETAGNE	Pendant 3 mois : Droit de refuser tout emploi ne correspondant pas à la profession habituelle (idem FINLANDE et DANEMARK)	Après 6 mois : obligation d'accepter une offre impliquant un trajet quotidien inférieur à 2 heures	Après 6 mois de chômage : pas d'exigence de salaire	Suppression de l'allocation (mais maintien d'une allocation minimale de base « logement »)
ESPAGNE	Correspondant à la profession habituelle du DE	Lieu de travail à moins de 30 km et frais de transport inférieur à 20% du salaire	Salaires pratiqués dans le secteur	Selon gravité : au moins 3 mois d'interruption voire extinction des droits
PORTUGAL		Les frais de trajets ne peuvent excéder 10% du salaire mensuel proposé (sauf si prise en charge par l'employeur) Temps de trajet moyen n'excédant pas 25 % du temps de travail (20 % si personnes à sa charge).	Rémunération supérieure au montant de l'allocation chômage, (majoré de 25 % au cours des 6 premiers mois, de 10 % ensuite).	
ITALIE	« Équivalent » aux attributions précédentes	Moins de 50 km ou moins d'une heure de trajet	90% du salaire du secteur	Perte des droits à indemnisation et radiation
BELGIQUE	Après 6 mois : tout emploi tenant compte des qualifications	Lieu de travail à moins de 25 km et impliquant un trajet quotidien inférieur à 4 heures (idem SUISSE) ou une durée d'absence du domicile de plus de 12 heures par jour	Revenu net (diminué des frais de déplacements et augmenté des allocations familiales) supérieur à l'allocation	Au choix du directeur du bureau du chômage, avertissement ou exclusion de 4 à 52 semaines. Prise en compte de la récidive
NORVEGE, AUSTRALIE	Emploi même distinct est convenable dès le 1 ^{er} jour	Pas de limite		Suppression de l'allocation