

Droit à la démission

Quid dit quoi sur l'échiquier politique (4) ?

En matière d'assurance chômage, la fin d'un contrat peut être problématique s'il s'avère que le travailleur ou la travailleuse ne se retrouve pas au chômage de manière involontaire. La démission est une des situations qui indiquent une mise au chômage dite volontaire et donc, une possible sanction de l'ONEm. La sanction peut être lourde, raison pour laquelle chaque jour, de nombreuses personnes hésitent à quitter un emploi, quand bien même la situation leur serait parfois devenue intenable sur le plan de leur santé physique et/ou mentale.

Pour ce dernier article autour des élections, nous avons donc décidé de voir ce que disaient les partis francophones sur ce sujet qui nous concerne tous. Tour d'horizon des programmes et surtout, de ce que ce sujet nous évoque.

*

Ce sujet est abordé chez presque tous les partis francophones.

Du côté du PS, partant du principe que certain(e)s *“se retrouvent coincé(e)s dans un travail qui ne leur convient pas, avec à la clé de réelles souffrances psychologiques entraînant démotivation, stress et parfois absentéisme (longues périodes de maladie liées au burn-out, bore-out, dépression, etc.)”*, on propose *“un droit à la démission en autorisant les travailleuses et travailleurs à quitter (démission ou rupture de commun accord) leur emploi sans devoir se justifier et en conservant leurs droits au chômage. Ce droit pourra être utilisé maximum trois fois au cours d'une carrière”*.

- ▶ Sur cette proposition, nous en retirons donc l'idée d'un droit à la démission, peu importe les raisons qui ont motivé cette décision. Un droit permettant l'accès à une allocation de chômage équivalente à celle qui est perçue par celui ou celle qui a été licencié(e).

Le MR propose quant à lui un *“droit encadré à la démission”*: *“Les modalités de fin de relation professionnelle doivent être revues pour refléter la recherche de sens dans un travail qui, contraint, n'en aurait plus, dans le respect des droits légitimes de chacun. La cessation d'une relation de travail ne doit plus être considérée comme un échec, mais redevenir l'opportunité de l'ouverture d'une nouvelle séquence de vie choisie, au service de soi, d'une nouvelle entreprise ou de l'intérêt général (...) Nous proposons d'ouvrir un droit à l'indemnisation après démission calqué sur le droit passerelle pour les indépendants. Exercable une fois dans le courant d'une carrière professionnelle et moyennant 10 ans de travail et de cotisations préalables, cette mesure permettrait à son bénéficiaire de percevoir une aide de l'ONEM calquée sur la pension minimum et ce durant maximum 6 mois sur l'entièreté d'une carrière. Cette mesure n'aurait donc aucun coût pour l'employeur”*.

▶ Sur cette proposition, nous en retirons l'idée d'un droit plus restreint (condition d'ancienneté), avec une allocation de chômage différenciée mais dont nous ne pouvons pas en dire plus sur son calcul. L'allocation est également envisagée comme étant à durée déterminée (max. 6 mois). Nous ne comprenons par ailleurs pas pourquoi le parti semble mentionner que cette mesure n'entraînera aucun coût pour l'employeur. A l'heure actuelle, démissionner n'entraîne pas non plus de coût pour l'employeur. Cela implique simplement et logiquement le paiement du salaire pendant le préavis et les paiements obligatoires de fin de contrat.

Du côté du PTB, on propose également un droit à la démission donnant droit aux allocations de chômage. Il n'y a pas plus de précisions sur le sujet, le parti précisant simplement que *“les modalités de la mise en œuvre de ce droit doivent être négociées par les interlocuteurs sociaux en tenant compte de la réalité de chaque secteur”*.

▶ Sur cette proposition, nous nous demandons si le parti envisage, ou non, un droit qui pourrait être différencié puisqu'il entend tenir compte de la réalité de chaque secteur. Cela signifie-t-il que ce droit pourrait être plus ou moins accessible selon son ancien secteur de travail, la pénibilité du travail, les motivations à quitter ? Nous ne savons pas mais nous nous questionnons.

Chez Ecolo, on entend créer un droit à la démission *“afin de favoriser la mobilité professionnelle et la liberté réelle des travailleurs et travailleuses”*. On ajoute que cela doit se faire en collaboration avec les services régionaux de l'emploi pour un *“accompagnement optimal pour la suite du parcours professionnel”*.

▶ Sur cette proposition, nous en retirons également un droit qui ne semble pas non plus, à l'instar du PS, conditionné sous quelque manière que ce soit. Par contre, le fait de mentionner la collaboration des services régionaux de l'emploi pour un accompagnement optimal contribue à une crainte que nous évoquons plus loin.

Chez Les Engagés, c'est le fameux *“droit au rebond”*: permettre la perception de l'assurance chômage en cas de démission *“pour permettre à celui qui ne voit plus de sens dans son travail de se réorienter professionnellement”*. On ajoute que ce droit pourrait être exercé au maximum deux fois sur une carrière professionnelle et qu'il devrait être “juridiquement balisé pour protéger à la fois le salarié — qui devra respecter les règles de préavis — et l'employeur”.

▶ Sur cette proposition, nous nous posons la question des balises juridiques. A l'instar du MR qui mentionne l'absence de coût pour l'employeur, nous ne voyons pas en quoi l'employeur pourrait être négativement impacté par la décision de démissionner d'un(e) employé(e).

De son côté, Défi est le seul parti qui ne mentionne, nulle part, dans son programme, une proposition de ce type. Cela peut par ailleurs être surprenant puisque partant du principe que *“le système n'incite pas suffisamment à la reconversion”*, il entend *“faire évoluer l'assurance chômage vers une assurance reconversion professionnelle pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut”*. A ce titre,

il plaide par exemple *“pour l’ouverture d’un droit au chômage de reconversion pour les indépendants qui s’investissent dans des métiers en pénurie, par exemple dans les métiers manuels et techniques”*. A la lecture du programme de Défi, on lit directement qu’en matière d’assurance chômage, on entend valoriser la reconversion professionnelle mais il semble que cela ne soit finalement envisagé, en tout cas dans le programme, que pour les ex-indépendants et les personnes déjà indemnisées. Nul mot donc pour les salarié(e)s qui souhaiteraient quitter leur emploi et aller vers une reconversion.

*

L’assurance chômage fonctionne sur un principe de droits et d’obligations. Parmi ces obligations, la disponibilité pour un emploi est centrale. Dans une société entièrement tournée vers l’obsession d’un taux d’emploi toujours plus haut et d’un emploi toujours supposé existant, correctement rémunéré et aux conditions de travail dignes, ce n’est évidemment pas anodin, certains partis n’ont de cesse de demander plus de contrôle et plus d’accompagnement. Un peu comme si les demandeurs et demandeuses d’emploi ne s’activaient jamais assez, jamais assez vite, et pas forcément dans la bonne direction.

Si nous pensons qu’un droit à la démission devrait effectivement être un droit qui n’est pas sanctionné par l’assurance chômage, nous restons prudents sur ce que cette proposition pourrait devenir si elle faisait l’objet d’une décision politique. Démissionner n’est pas un acte facile: la perte de salaire est anxiogène, la décision a parfois été prise dans la douleur, après des semaines, mois ou années de questionnements ou de mal-être. Cela nécessite également parfois de se reconstruire, réfléchir et, dans tous les cas, de se reposer un minimum. Sur ce sujet, être licencié ou démissionner peuvent se rejoindre dans l’épreuve difficile que cela peut être.

Mais si certains partis ne cessent de réclamer un accompagnement plus rapide et intense une fois qu’on a été licencié, que risquent-ils de réclamer en cas de démission ? Un accompagnement dès la première semaine d’inscription, un bilan de compétences la deuxième semaine, des formations obligatoires, ... ? Si un accompagnement adéquat, personnalisé et pensé peut être salutaire quand il s’agit de faire le point, vouloir se reconvertir, entamer une nouvelle carrière, développer des compétences, etc., n’oublions pas que personne n’est un robot. Licencié ou démissionnaire, les travailleurs et travailleuses devraient aussi avoir droit à un minimum de “droit de souffler” et pas uniquement à celui de devoir rebondir, surtout si le rebond est attendu au plus vite. Le droit à la démission, c’est donc une proposition que nous pensons essentielle pour la liberté et le bien-être des travailleurs et travailleuses mais c’est aussi un “dossier” que nous suivrons de près afin qu’il ne soit pas l’occasion, de renforcer encore et toujours plus, les obligations qui incombent aux demandeurs et demandeuses d’emploi.

Anne-Catherine Lacroix