

ET LE SMIG POUR TOUT LE MONDE...

Emploi. L'Indemnité pour perte d'emploi (IPE), qui doit entrer en vigueur le 12 décembre prochain, suscite encore les interrogations sur son application et sa véritable valeur. Explications.



L'Anapec devra accompagner les salariés au chômage dans leurs recherches d'emploi.

À deux mois seulement de son entrée en vigueur, l'Indemnité pour perte d'emploi (IPE) suscite encore les réactions et les commentaires des différents acteurs sociaux. Présentée comme une avancée sociale, résultat de plusieurs années de discussions, cette prestation et sa portée ne font pas encore l'unanimité. Pour rappel, une nouvelle loi, publiée en septembre dernier, prévoit qu'une indemnité sera réservée à tout salarié qui perd son poste d'« une manière involontaire ». L'indemnité en question est fixée à un montant égal à 70 % du salaire mensuel moyen, dé-

claré au cours des 36 derniers mois précédant la perte d'emploi. Seul bémol : l'indemnité versée ne peut pas dépasser, dans tous les cas, l'équivalent du SMIG. En clair, un cadre moyen ou supérieur qui perd son travail ne recevra pas plus que le salaire minimum légal au Maroc (environ 2500 DH). « Le nombre d'indemnisés, selon une étude de la CNSS, se situerait en moyenne entre 27 000 et 30 000 personnes par an », déclare Boutaina Falsy, directrice de la protection sociale des travailleurs au ministère de l'Emploi. Afin d'assurer l'indemnisation de ces salariés qui se retrouvent au chômage,

l'État a prévu un budget de 500 millions de dirhams, débloqués en trois phases. La moitié de l'enveloppe sera allouée en 2015, et le reste sera réparti sur les deux années suivantes. « C'est une prestation cotisante, c'est-à-dire que la mesure ne sera pas assurée par l'État sur le long terme. Ce sont les partenaires qui vont financer le fonds de cette prestation : les patrons contribueront à hauteur de 0,38% du salaire et les employés cotiseront pour leur part à hauteur de 0,55% », précise Falsy. Le patronat, de son côté, assure être disposé à appliquer la nouvelle mesure. « Nous avons prévu la totalité de nos adhérents

que l'IPE sera mise en place à partir de décembre prochain et que cette mesure doit s'appliquer à tous. C'est pourquoi nous comptons sur la CNSS et l'inspection du travail pour veiller au respect de la nouvelle loi par tous les opérateurs économiques de notre pays », affirme Jamal Belahrach, président de la commission Emploi et relations sociales à la CGEM. Sauf que les centrales syndicales n'abondent pas dans le même sens.

Des conditions inapplicables ?

Pour Miloudi Moukharik, secrétaire national de l'Union marocaine du travail (UMT), la portée de la nouvelle mesure est loin des aspirations des salariés. « Les conditions d'application de l'IPE sont draconiennes, et ça risque de démotiver les salariés licenciés pour postuler à cette indemnité », nous explique le syndicaliste. Il faut préciser que l'indemnité pour perte d'emploi est accordée à l'assuré qui justifie d'une période d'assurance au régime de sécurité sociale d'au moins 780 jours dans les trois années qui précèdent la date de perte d'emploi, dont 260 jours durant l'année qui précède la période d'arrêt de travail. Le montant de l'indemnité fait également grincer des dents les syndicalistes. « C'est une indemnité qui reste modique. Quand on avait revendiqué cette prestation, c'était pour l'application d'une véritable indemnité de chômage, permettant au salarié et à sa famille de survivre pen-

dant une période donnée et qui l'encouragerait, en même temps, à se réinsérer professionnellement afin de trouver un travail décent », estime le patron de l'UMT.

Côté patronat, les choses ne semblent pas si compliquées que cela. « *Il n'y a rien d'irréaliste dans les conditions d'éligibilité à l'IPE. Avoir perdu son travail pour des raisons économiques est la condition de base. Ensuite, la personne ayant perdu son emploi pourra bénéficier d'une indemnité plafonnée au SMIG, et d'un accompagnement de l'Anapec pour l'aider à retrouver un travail rapidement via une formation qualifiante si nécessaire. Il s'agit d'un progrès social majeur* », rétorque Jamal Belahrach. Pourtant, au-delà des déclarations des uns et des

autres, le texte de loi a été le fruit d'un consensus entre les différentes parties prenantes (gouvernement, CGEM, syndicats). C'est ce que nous affirme d'ailleurs une source au ministère de l'Emploi : « *Il ne s'agit pas d'une décision unilatérale du gouvernement ou de la CNSS. Le projet a été entériné en dernier lieu par le conseil d'administration de la CNSS, qui est un conseil à représentation tripartite : gouvernement, patronat et syndicats* ».

Un texte ambigu

Les syndicats pointent également du doigt l'ambiguïté du texte de loi. Pour eux, le fait que l'IPE soit accordée à l'assuré qui a perdu son emploi « *de manière involontaire* » ouvre la voie à des interprétations susceptibles de pénali-

ser les salariés. « *La mise en application du texte pourrait s'avérer difficile. Nous avons proposé, lors de la rédaction du texte de loi, de conditionner l'IPE à la perte d'emploi pour*

L'IPE s'élèvera à 70% du salaire mensuel, avec un plafond équivalent au SMIG

des considérations économiques, technologiques, structurelles ou à un licenciement abusif », relève Moukharik. Ce dernier affirme d'ailleurs vouloir revenir à la charge pour demander l'amendement du texte en question afin que soit mise en place une véritable indemnité de chômage. L'ambiguïté relevée par le syndicat est considérée par le ministère

de tutelle comme une simplification pour aider le salarié dans la procédure d'obtention de l'IPE. « *Nous avons rédigé le texte de cette manière pour extraire les deux seuls cas où le salarié ne peut pas bénéficier de l'IPE : la démission ou la faute grave, comme le précise d'ailleurs le Code du travail. Lier le versement de l'indemnité à la perte d'emploi pour des raisons économiques aurait pour conséquence de renvoyer le salarié à une procédure de justification interminable* », note Boutaina Falsy. Dans l'état actuel des choses, le salarié doit seulement justifier qu'il n'a pas démissionné ou n'a pas été licencié pour faute grave, en présentant un document fourni par l'inspection du travail. ■

BTISSAM ZEJLY  @bzejly