



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

ARPE

Question écrite n° 24581

Texte de la question

M. André Godin appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions d'application de l'ARPE. En effet, il est aujourd'hui nécessaire pour que l'ARPE soit effectivement appliquée dans une entreprise, que, d'une part, le salarié soit volontaire, et, d'autre part, que l'employeur donne son accord. Dans l'hypothèse d'un refus unilatéral de l'employeur, un salarié ne peut donc pas bénéficier de cette mesure, alors même qu'il travaille depuis un jeune âge dans des emplois difficiles, car c'est cette catégorie de travailleurs qui est principalement concernée, et qu'il a plus de 160 trimestres de cotisations d'assurance-vieillesse. En conséquence, il existe une inégalité entre les salariés dans la mise en oeuvre de leurs droits à la cessation d'activité sur une seule décision de refus d'un employeur. En outre, cette dernière limite le champ d'application d'une mesure particulièrement efficace pour la lutte contre le chômage, de même qu'elle prive l'employeur de la possibilité d'embaucher un jeune à coût moindre pour un travail équivalent. Face à ces situations, paradoxales mais bien réelles, il lui demande quelles mesures sont envisagées dans un avenir proche.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), et plus particulièrement sur la nécessité de l'accord de l'employeur. En application de l'accord du 6 septembre 1995 conclu par les syndicats des salariés et les représentants des employeurs, l'employeur peut décider d'accepter ou de refuser la cessation anticipée d'activité d'un salarié, son départ devant être en effet compensé par une embauche, et financé par l'employeur à hauteur de 20 % de la rémunération brute des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat. Néanmoins en cas de refus, l'employeur doit, dans un délai d'un mois, préciser si sa décision est définitive ou indiquer le délai dans lequel le salarié peut renouveler sa demande. L'accord ne prévoit pas la possibilité de recours à l'encontre de la décision de refus ou de report de la demande, prise par l'employeur.

Données clés

Auteur : [M. André Godin](#)

Circonscription : Ain (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 24581

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er février 1999, page 553

Réponse publiée le : 12 juillet 1999, page 4309