



Le « statut unique » est bien plus qu'une histoire de préavis

Le gouvernement fédéral essaie de faire sortir de l'impasse un dialogue social paralysé. Cette tentative doit réussir. En cette période de crise grave, le pays mérite une concertation sociale ouverte et constructive. Les partenaires sociaux portent une responsabilité qui dépasse de loin la défense de leurs intérêts strictement catégoriels. Leur rôle institutionnel dans le fonctionnement du marché de l'emploi implique l'intérêt général. Cet intérêt général exige un marché du travail qui améliore les opportunités de trouver, ou de retrouver, un nouvel emploi. C'est de cette façon seulement que nous pouvons préparer le marché du travail aux rapides changements économiques provoqués par la crise et aux défis posés par le vieillissement. Le cas de Carrefour vient l'illustrer à nouveau. Or, le fameux « statut unique » entre les ouvriers et les employés peut constituer à cet effet un important levier. Mais pour y arriver, il doit être beaucoup plus qu'un exercice stérile sur la durée des délais de préavis.

Personne ne conteste le fait que le fossé existant, la discrimination de base, qui sépare les ouvriers et les employés doit être comblé. Le morcellement entre ouvriers et employés perturbe les choix d'enseignement, divise le marché de l'emploi, entrave les carrières et accable les services du personnel. C'est aussi une affaire de justice sociale. En matière de licenciement, l'ouvrier belge fait partie des travailleurs les moins protégés d'Europe. Les employés belges, quant à eux, reçoivent des délais de préavis qui sont parmi les plus longs d'Europe. En plus de cette évidente injustice, nous devons constater que le licenciement manque en grande partie son objectif. En principe, les délais de préavis doivent offrir au travailleur licencié le temps suffisant pour trouver un nouvel emploi approprié. Entre-temps, il continue à travailler en ayant le droit de prendre le congé de sollicitation. Dans la pratique, le licenciement est la plupart du temps réduit au passage à la caisse. Les délais de préavis ne sont que rarement prestés, ils se transforment, tout simplement, en une indemnité. Or, l'argent n'est pas tout !

L'harmonisation du licenciement dans le cadre d'un « statut unique » doit dès lors avoir une

Le « statut unique » est bien plus qu'une histoire de préavis

double finalité : placer tout le monde sur un pied d'égalité – cela va de soi – mais aussi rappeler, à nouveau, que la finalité du réemploi doit retrouver sa place au cœur de la question du licenciement. Cette finalité dépasse la position du travailleur licencié. La manière dont nous organisons le licenciement a d'importantes retombées sur le fonctionnement de l'ensemble du marché du travail.

Le marché belge du travail est malade. Indépendamment du yoyo de la conjoncture, nous veillons insuffisamment à l'épanouissement de l'être humain dans les processus professionnels. Les êtres humains, travailleuse et travailleur, sont essentiels pour le succès de toute entreprise ; il devient impératif que les capacités humaines puissent se déployer plus harmonieusement aujourd'hui, que nous ayons une attention plus marquée pour cela. Ceux qui ont la chance d'avoir un emploi stable s'y assoupissent parfois. Nous avons pratiquement l'ancienneté moyenne la plus élevée d'Europe. Cela n'est pas nécessairement toujours bon pour le développement et la productivité, pas plus que cela ne favorise en soi certains travailleurs, et cela peut parfois même finir par leur coûter cher. Une fois le seuil des 45 ans passé, les chances de se tourner vers un nouvel emploi s'évaporent.

Le manque de circulation et de mobilité sur le marché du travail se traduit aussi par un manque d'opportunités pour les nouveaux arrivés et les demandeurs d'emploi. Les chômeurs en Belgique se trouvent en moyenne plus longtemps sans emploi que ne le sont les chômeurs dans beaucoup d'autres pays, et tombent trop souvent dans une spirale négative. La position des jeunes, des peu scolarisés, des immigrés ou des handicapés est véritablement déplorable.



Un large groupe d'experts donne ensemble le même message : le «statut unique» doit moderniser le droit du licenciement vers une combinaison de garantie de revenu et de réemploi.



Une mobilisation générale de nos talents sur le marché du travail est indispensable. Elle améliorera le bien-être de tous et pourra ainsi contribuer plus efficacement au financement du vieillissement, par exemple. C'est le « do or die » pour notre prospérité et notre sécurité sociale. Davantage de personnes doivent trouver un emploi et doivent pouvoir rester plus longtemps au travail. Plus de variation, opérée

de façon adéquate dans la carrière, pourrait faciliter des carrières plus longues. A cet effet, l'aménagement de la procédure de licenciement joue un rôle important.

Comment pouvons-nous concrétiser tout cela? Les partenaires sociaux sont les maîtres du compromis. Les signataires en appellent à ne pas oublier l'essentiel. Ils partagent tous les priorités suivantes :

1. Etablir un système à deux piliers. Le premier est le délai ou l'indemnité de préavis. A ce sujet, il faut mettre en place un système avec des périodes forfaitaires, uniforme pour tous les travailleurs et transparent pour les employeurs et les travailleurs. La durée précise de ces délais doit faire l'objet de négociations, mais il est logique de déterminer aussi

bien un minimum qu'un maximum. Nous ne nous prononçons pas sur la durée précise, mais on doit logiquement pouvoir concilier les pôles ouvriers et employés.

2. Cela n'implique pas un démantèlement, bien au contraire ! La nécessité d'avoir des carrières longues et variables signifie que le licenciement reçoit une fonction de réorientation. Le licenciement n'est pas la fin, mais un nouveau début dans une carrière qui aujourd'hui déjà, consiste souvent en plusieurs emplois consécutifs. C'est pourquoi le droit du licenciement exige un deuxième pilier qui restaure la finalité classique du licenciement:

Le « statut unique » est bien plus qu'une histoire de préavis

il concerne le réemploi qui aide les travailleurs licenciés, via des moyens financiers et des services, à retrouver plus facilement un nouvel emploi. Le noyau de ce système existe déjà aujourd'hui dans le contexte discret de l'outplacement et des cellules à l'embauche. Il est important que le deuxième pilier soit réellement utilisé sur mesure pour chaque travailleur. Les souhaits et la position des travailleurs sont en effet très divers.

3. Créer un système judicieux de financement tant pour le premier que le deuxième pilier du licenciement. Il est préférable d'organiser le financement des deux dès l'embauche. Cela permettrait d'éviter des choix de licenciement dénaturés par l'apparition soudaine du coût du licenciement: pensez à la propension de licencier d'abord les plus jeunes travailleurs ou les plus âgés, par exemple. Cela permettrait également de générer un capital qui, pour le réemploi, peut être emporté par le travailleur, et peut être fructifié tout au long de sa carrière et même après, dans le contexte de la pension.

4. Opter pour une introduction et une transition graduelle et avec un timing clair, vers ce nouveau système. C'est ainsi que nous pouvons nous diriger, sans révolution et d'un pas résolu, vers un meilleur marché du travail.

De cette façon, on peut faire d'une pierre plusieurs coups. Le licenciement devient non seulement uniforme, mais aussi transparent pour tout le monde, utile pour le travailleur et efficace pour le marché du travail. Bien entendu, les modalités doivent être discutées. Il faut penser à la motivation du licenciement ou à la protection contre l'abus. Bien entendu, il faut veiller au coût total du licenciement. Mais l'essentiel de ce nouveau système réside dans un droit du licenciement moderne, orienté vers l'avenir, dans lequel quelques

pays européens nous précèdent d'ailleurs, et soucieux de préserver les capacités humaines des travailleurs, prenant ainsi aussi en compte l'équilibre entre individus et entreprises.

La distinction dépassée entre ouvriers et employés constitue finalement une opportunité historique pour la Belgique. Nous avons la possibilité d'utiliser un héritage du 19^e siècle pour armer le marché du travail pour le 21^e siècle. L'introduction d'un « statut unique » ne peut dès lors pas être limitée à une pure harmonisation. Nous devons surtout aller vers un changement qui améliore la situation de tous.

Marc De Vos, UGent en Itinera Institute

Fons Leroy, VDAB

Luc Sels, KULeuven

Jan Denys, Randstad

Daniël Cuypers, UA

Roger Blanpain, KULeuven

Frank Hendrickx, KULeuven

Ive Marx, UA

Josse Van Steenberge, UA

Eric Halsberghe, Katho

Marc Timmerman, Hudson

Willy van Eeckhoutte, UGent

Jan Vranken, UA

Joep Konings, KULeuven

Yves Stevens, KULeuven

Jef Van Langendonck, KULeuven

Paru dans *La Libre Belgique* du
04-03-2010

Onafhankelijke denktank en doetank voor duurzame economische groei en sociale bescherming.
"Think-tank" et "do-tank" indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables.