



Vers un nouveau droit du licenciement.



Marc De Vos
Directeur
Itinera Institute

La FEB veut accrocher le wagon des délais de préavis taillés pour les employés à la locomotive de la réglementation éventuelle des bonus et indemnités de départ des top-managers. Regrouper les dossiers est une fâcheuse astuce. Si le regroupement fonctionne, alors les employeurs y gagnent beaucoup plus qu'ils n'y perdent. Et ce, sous le slogan de la « non-discrimination » : il faut le faire.

Je suis d'accord que les délais de préavis pour certaines catégories d'employés soient trop élevés. Je suis également contre la discrimination, en particulier celle entre les ouvriers et les employés concernant la protection contre le licenciement.

Mais le débat sur les délais de préavis doit être placé dans un débat plus large sur le droit du licenciement en général

Nous devons en effet nous demander à quoi sert le droit du licenciement. L'histoire classique des délais de préavis ou des indemnités est celle de la garantie de revenu. Le travailleur reçoit un revenu garanti durant une période prévue pour la recherche d'un emploi équivalent. En réalité, ceux qui trouvent le plus facilement un travail reçoivent souvent les indemnités les plus élevées.

Le droit du licenciement moderne part de la constatation que le licenciement n'est pas seulement une fin, mais également un début. L'économie et le marché du travail changent continuellement. Face au vieillissement de la population, pour pouvoir travailler plus longtemps et à un âge plus avancé, nous devons changer de temps en temps. Le licenciement ne doit donc pas être seulement associé à la garantie de revenu.

Il doit aussi – et surtout – aider ceux qui ont perdu leur emploi à gravir l'étape suivante de leur carrière professionnelle.

Nous avons besoin d'un véritable système à deux piliers. Réduire les indemnités de licenciement est possible et légitime si le travailleur reçoit une aide concrète lui permettant de continuer à évoluer sur le marché du travail.

Dans le premier pilier, le droit du licenciement doit offrir une sécurité de revenu au travailleur qui perd son emploi. Sur ce point, toute différence et toute incertitude doivent disparaître : un calcul uniforme et prévisible pour toute catégorie de travailleurs avec – pourquoi pas – une limite légale. Par la même occasion, une protection homogène contre le licenciement illicite peut, à mon avis, être adoptée de sorte que la prolifération de statuts disparaisse.



Le débat sur les délais de préavis doit être placé dans un débat plus large sur le droit du licenciement en général .



A côté de cette simplification opérationnelle, le deuxième pilier du licenciement doit investir davantage dans la sécurité du travail pour le travailleur. Nous parlons ainsi d'une « activation » adaptée aux personnes perdant leur emploi, avec l'employeur comme premier responsable. Cela exige une politique d'investissement qui doit déjà s'appliquer pendant le contrat de travail et s'accélérer à la fin de celui-ci. Ceci est l'unique réponse positive et constructive face au débat éternel sur la différence de régime entre ouvriers et employés.

Les partenaires sociaux peuvent-ils encore négocier une nouvelle vision sur l'organisation de notre marché du travail, ou sommes-nous condamnés à l'opportunisme ?

Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

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.