



# ITINERA INSTITUTE COMMUNIQUÉ DE PRESSE

THINK TANK INDÉPENDANT | DES IDÉES, DES ACTIONS

Les leçons d'une enquête auprès des entreprises: l'incertitude régnante autour de l'uniformisation du régime de licenciement des ouvriers/employés coûtera à la Belgique de la prospérité et des emplois. L'Institut Itinera lance un appel en faveur d'un statut unique moderne doté d'une vision et d'un dynamisme.

2013/5  
27 | 03 | 2013

-  COMMUNAUTÉ
-  PROSPÉRITÉ
-  PROTECTION

*Le statut unique concernant le licenciement des ouvriers et des employés doit devenir un fait le 8 juillet 2013. Cela correspond à la date limite établie par la Cour Constitutionnelle. Mais les négociations sont laborieuses et l'incertitude augmente. L'Institut Itinera, en collaboration avec Partena, a réalisé une enquête représentative auprès de 1024 entreprises. L'étude a abouti à des résultats remarquables. Il y a clairement une motion de méfiance à l'égard de la concertation interprofessionnelle, une impasse complète sur le terrain de travail, un préjudice économique explicite, une absence de vision commune auprès des employeurs. La distinction démodée entre ouvriers et employés est un fossile qui incommode depuis longtemps le fonctionnement du marché du travail belge. Nous avons l'occasion de transformer un désavantage historique dans une opportunité future. Cette opportunité ne se représentera plus jamais. L'Institut Itinera lance, pour cette raison, un appel à faire preuve de vision et de dynamisme.*

## Des résultats remarquables

- 1. Les employeurs sont inquiets:** 85% des répondants ont exprimés leurs inquiétudes face aux incertitudes du statut unique.
- 2. Les employeurs sont pessimistes:** 70% estiment improbable ou impossible que la concertation sociale mène à une solution négociée.
- 3. L'impact de l'incertitude sur la croissance et l'emploi est très réel:** 40% confirment que les décisions affectant les investissements, l'embauche, l'externalisation, le travail intérimaire et autres seront influencés négativement.
- 4. Mais le futur de l'emploi existant est également mis en jeu:** Plus de 50% des répondants rapportent un impact négatif sur l'emploi si le statut unique devient trop cher.
- 5. La pension complémentaire en fera aussi les frais:** Près d'1 entreprise sur 3 qui propose une pension complémentaire est d'avis que l'incertitude affecte le développement d'une pension complémentaire.
- 6. Les employeurs sont eux-mêmes divisés quant au modèle d'uniformisation souhaité:** Trois options remportent toutes environ le même succès.

## Un appel pour du dynamisme et une vision

- 1. Non pas un but en soi mais un moyen: une uniformisation qui sert l'intérêt général**

L'uniformisation du régime de licenciement n'est pas un but en soi mais un moyen de réaliser des carrières plus longues et meilleures et de moins gaspiller les talents humains dont nous disposons.

Cela est indispensable pour faire face aux défis du vieillissement.

## **2. Deux piliers : préavis et encadrement**

A côté d'une période de préavis minimale et limitée, le budget de licenciement doit être affecté à des services et des moyens pour aider les employés licenciés à retrouver un emploi le plus rapidement possible.

## **3. Troisième pilier : licenciement collectif**

Au lieu d'une surenchère d'indemnités de licenciements, il faudrait œuvrer pour un fonds collectif de remise à l'emploi. Ainsi l'incertitude autour de restructurations diminuera et un plus grand budget pourra être rendu disponible aux travailleurs les plus touchés.

## **4. Songer au financement du licenciement**

Un financement au préalable d'une partie du coût du licenciement via des primes aura pour effet d'étaler le coût, de rendre possible de meilleurs choix en personnel, et aussi de récompenser les entreprises qui licencient le moins.

## **5. Sécurité juridique immédiate**

La période de transition entre l'actuel et le nouveau régime de licenciement doit être courte et certaine. Il est à conseiller d'intégrer l'éventuelle période transitoire par une modification de la Constitution.

## **6. Considérer une réforme plus large que le statut unique**

Les marges de manœuvres de négociation peuvent augmenter en abordant pas uniquement le statut unique des ouvriers/employés mais en y ajoutant d'autres. Ainsi pourrait-on penser à un cadre amélioré pour la formation professionnelle, qui anticipe et confirme la philosophie de progresser dans la carrière à l'occasion d'un licenciement.

Lisez et contemplez les résultats de l'enquête:

[http://www.itinerainstitute.org/fr/\\_paper/survey-unit-status-attachment/](http://www.itinerainstitute.org/fr/_paper/survey-unit-status-attachment/)

Lisez l'analyse d'Itinera sur:

[http://www.itinerainstitute.org/fr/bibliotheque/\\_paper/survey-unit-status/](http://www.itinerainstitute.org/fr/bibliotheque/_paper/survey-unit-status/)

Pour des questions et des explications: le prof. **Marc De Vos**, directeur d'Itinera, joignable sur le 0498421188

Pour une croissance économique  
et une protection sociale durables

 **ITINERA**  
**INSTITUTE**  
THINK TANK INDÉPENDANT  
**DES IDÉES, DES ACTIONS**

**Itinera Institute ASBL**

Boulevard Leopold II 184d B-1080 Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

[info@itinerainstitute.org](mailto:info@itinerainstitute.org)  
[www.itinerainstitute.org](http://www.itinerainstitute.org)

Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur