



Une publication
des économistes de l'UCL

Quelle protection de l'emploi en Belgique ?

Bart Cockx, Bruno Van Der Linden

Bart Cockx est professeur d'économie à l'Université de Gand, chercheur au Sherppa (UGent) et chercheur associé à l'IRES (UCL).

bart.cockx@ugent.be

Bruno Van Der Linden est directeur de recherches du Fonds National de la Recherche Scientifique - FNRS, professeur d'économie à l'UCL et chercheur à l'IRES (UCL).

bruno.vanderlinden@uclouvain.be

La cour constitutionnelle a déclaré que la distinction établie en matière de délais de préavis entre employés et ouvriers est inconstitutionnelle et qu'elle doit disparaître le 8 juillet 2013 au plus tard. La recherche dans l'urgence d'un compromis ne doit pas faire perdre de vue les défis fondamentaux : comment concilier au mieux le besoin de flexibilité accrue pour les entreprises et celui de sécurité pour les travailleurs ?

Actuellement, le degré de protection du travailleur licencié varie selon le type de contrat de travail et selon que le licenciement est individuel ou collectif. En cas de licenciement individuel, il y a un préavis qui, s'il n'est pas presté, donne lieu à une indemnité compensatoire de préavis. En cas de licenciement collectif par un employeur solvable, le niveau des primes de licenciement est négocié avec les syndicats.

Ce système présente à nos yeux deux défauts majeurs. Tout d'abord, l'indemnisation du travailleur ne varie pas en fonction du temps nécessaire à la réinsertion professionnelle de la personne licenciée. Une meilleure couverture du risque de chômage requerrait que l'indemnisation du travailleur soit organisée par une mutualisation des indemnités de licenciement telle qu'elle puisse réallouer des moyens de ceux qui retrouvent un emploi rapidement sans aide vers ceux qui ont besoin de plus de temps et d'une aide. Ensuite, la dispersion de la réglementation des licenciements selon le statut et le type de contrat n'a guère de justification.

Partant de ces constats, nous recommandons une réglementation unique quel que soit le type de travailleur (ouvrier ou employé) et le type de contrat (temporaire ou à durée indéterminée). Une *indemnité unique et forfaitaire de départ*, d'un montant strictement limité par la loi, serait octroyée par l'employeur au travailleur licencié en dédommagement du préjudice moral subi. Au-delà, l'employeur qui licencie devrait verser à un fonds une *contribution de licenciement*. Celle-ci croîtrait avec l'ancienneté du travailleur et le salaire perdu car les pertes (para)fiscales et les allocations sociales dépendent du niveau de rémunération. En versant cette contribution à un fonds au lieu de la payer directement au travailleur, ces moyens sont, par le mécanisme d'assurance qu'on vient d'expliquer, plus efficacement alloués à la couverture du risque du chômage.

Cockx B., Van Der Linden B. (2013),
Quelle protection de l'emploi en
Belgique ? *Regards économiques*,
Focus 8.
doi: 10.14428/regardseco2013.04.18.02



La contribution de licenciement serait utilisée non seulement pour financer un supplément aux allocations de chômage actuelles, mais également transférée en partie aux Régions pour financer des politiques actives utiles à la réinsertion.

Nous proposons qu'un délai de préavis soit respecté avant que le licenciement ne soit effectif. Durant ce délai limité, le travailleur pourra mener une recherche d'emploi qui lui évite d'entrer en chômage et l'employeur pourra décider de financer une intervention d'outplacement (reclassement professionnel). Si ces efforts du travailleur et de l'employeur permettent une embauche *durable* dans une autre entreprise avant la fin de la période de préavis, le licenciement n'impose plus de coûts à la collectivité. Pour inciter chaque partenaire à atteindre ce résultat, l'employeur sera alors exempté d'une part de la contribution de licenciement et versera le solde au travailleur. Ce solde complétera donc l'indemnité de départ due par l'employeur. Notons que le délai de préavis n'a pas de raison d'être différent selon le statut du travailleur ou l'ancienneté dans l'entreprise (mis à part certains contrats très courts à durée déterminée).

Enfin, il est justifié de généraliser le système actuel d'allocations de chômage temporaire des ouvriers, mais uniquement dans la mesure où l'on responsabilise financièrement les employeurs pour le recours à ce système. Il s'agit de moduler les contributions payées par les employeurs pour financer ce dispositif en fonction de l'historique de leur recours au chômage temporaire : ceux qui ont eu davantage recours au chômage temporaire dans le passé y contribueront davantage. Ce mécanisme de bonus-malus, appelé «experience rating», est appliqué aux Etats-Unis depuis les années trente du siècle passé.

Ces principes nous paraissent devoir guider la mise en place d'une réforme de la protection de l'emploi en Belgique. Ils sont expliqués de manière plus approfondie dans le [numéro 73 de Regards économiques](#) et dans le [numéro 2/2009 de la revue Over.Werk](#)(^{*}).

(^{*}) On peut aussi se référer à B. Cockx and B. Van der Linden (2010), "Flexicurity in Belgium. A proposal based on economic principles", *International Labour Review*, 149(3), 361-372.

REGARDS ÉCONOMIQUES IRES-UCLouvain

Place Montesquieu, 3
B1348 Louvain-la-Neuve
regard-ires@uclouvain.be
tél. 010 47 34 26

www.regards-economiques.be

Directeur de la publication :
Vincent Bodart
Rédactrice en chef :
Muriel Dejemeppe
Secrétariat & logistique :
Virginie Leblanc
Graphiste :
Dominique Snyers

Comité de rédaction :
Paul Belleflamme
Vincent Bodart
Muriel Dejemeppe
Frédéric Docquier
Jean Hindriks
Marthe Nyssens
William Parienté
Mikael Petitjean



 UCLouvain