

## Papier d'opinion : plaidoyer en faveur d'un licenciement collectif revisité en mettant l'accent sur les emplois

*Yves Stox, Senior Legal Counsel chez Partena Professional*

Qui dit nouvelles technologies, dit nouvelles possibilités. Elles sont une condition nécessaire pour créer de la croissance économique mais génèrent beaucoup d'incertitude. Quelles seront demain les conséquences de la technologie d'aujourd'hui ? Les supputations vont bon train quant aux nouvelles technologies de demain et aux conséquences précises sur l'économie et les emplois.



Et il y a aussi les métiers en pénurie. Les autorités fédérales et les entités fédérées s'engagent à fournir des efforts supplémentaires pour s'attaquer à la « pénurie » sur le marché du travail. En réalité, il ne s'agit pas d'une « pénurie », mais d'une inadéquation entre l'offre et la demande de travail qui est structurelle, comme l'avait déjà annoncé la Banque Nationale<sup>1</sup>. À l'heure actuelle, de nombreux chômeurs ne disposent pas des aptitudes adéquates attendues par leur futur employeur.

L'impact des nouvelles technologies, que l'on ne connaît pas encore, risque fortement de renforcer cette inadéquation. De nombreux emplois actuels vont être modifiés ou disparaître. Cela peut se faire graduellement, mais parfois aussi plus rapidement que ce que nous prévoyons aujourd'hui. C'est pourquoi Partena Professional propose de revisiter la réglementation dépassée sur le licenciement collectif et de mettre au centre des priorités les travailleurs et leur employabilité sur le marché du travail.

Nos propositions ne sont pas totalement inattendues. Elles se basent sur notre expérience quotidienne face aux défis que doivent relever les entrepreneurs. Nous les avons aussi présentées aux participants du Parlement des Entrepreneurs, dont la 3<sup>ème</sup> édition s'est tenue fin mai. À cette occasion, les entrepreneurs formulent des propositions concrètes comme levier de la croissance économique.

### Licenciement collectif : un nouveau focus sur l'employabilité des travailleurs et l'avenir de l'entreprise

Durant une procédure de licenciement collectif, on porte une grande attention au plan social. Celui-ci se concentre sur la compensation financière des travailleurs licenciés. Ces derniers sont ensuite accompagnés via des formules d'outplacement, dans l'espoir de retrouver un nouvel emploi. Cette approche est trop réactive.

Partena Professional estime qu'un plan social doit aussi comporter un volet employabilité. Un tiers au moins du coût total d'un licenciement collectif doit être investi dans l'employabilité future des travailleurs. Cela va beaucoup plus loin qu'un accompagnement via l'outplacement des travailleurs licenciés. Les travailleurs qui conservent leur poste doivent eux aussi être accompagnés dans la transformation de leur emploi actuel ou dans le passage vers un nouvel emploi.

Cette approche conduit les entreprises à véritablement réfléchir sur leur avenir et à s'y préparer. Un plan à part entière qui renforce l'entreprise et chaque travailleur en ces temps de constantes mutations.

### Le licenciement collectif actuel se focalise trop sur la procédure

Les travailleurs doivent être informés et consultés à temps. Mais en cas de licenciement collectif, la procédure est lourde et longue. L'OCDE<sup>2</sup> n'a pas donné de bons points à la Belgique. Année après année, la Belgique se trouve en tête de liste des pays ayant la procédure la plus laborieuse en cas de licenciement collectif.

<sup>1</sup> [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/revecoii2012\\_h4.pdf?language=fr](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/revecoii2012_h4.pdf?language=fr)

<sup>2</sup> [http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EPL\\_CD&lang=en#](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EPL_CD&lang=en#)



Les chiffres du SPF Emploi ne mentent pas. En 2014, la procédure durait en moyenne 72 jours, en 2017 elle était de 90 jours. Un peu plus d'un quart d'entre elles dépassent les 120 jours et un cas a même duré plus de 530 jours. Ces excès ne sont pas constructifs et tuent la concertation sociale. Un long processus signifie incertitude : un problème pour les entreprises, qui ne peuvent pas suffisamment se concentrer sur leur transformation. Mais c'est également tout à fait injuste pour les travailleurs. Il n'est pas correct de les impliquer dans une stratégie de négociation où « celui qui persévère gagne ».

Partena Professional propose une alternative : donner aux entreprises la possibilité de clôturer la procédure sans risque dès que la limite de 70 jours est dépassée. Mais la législation actuelle ne propose pas cette clarté. Ainsi la procédure ne traînerait pas inutilement en longueur.

Il faut ajouter qu'aujourd'hui, les entreprises s'enlisent trop souvent dans une approche formaliste qui ne correspond pas à la réalité. Les véritables négociations sur les conséquences d'un licenciement collectif pour les travailleurs ne peuvent pas être étalées au grand jour. Ou pire même, les négociations sur le plan social ne commencent que quand l'information et la consultation des travailleurs sont terminées. Ce qui allonge encore le règlement du licenciement collectif. Il faut aussi que les choses changent à ce niveau-là.

Partena Professional suggère dès lors que l'employeur et les représentants des travailleurs puissent négocier un plan social dès le premier jour de la procédure d'information et de consultation. Les négociations seront moins formalistes, gagneront en transparence et ne dureront pas plus longtemps que nécessaire.

### **Le Parlement des Entrepreneurs**

Lors du troisième Parlement des Entrepreneurs du 28 mai, Partena Professional a présenté aux entrepreneurs une réforme de la procédure de licenciement collectif.

Plus de 9 participants sur 10 sont favorables à inclure l'employabilité comme élément obligatoire de tout plan social. Près de 2 participants sur 3 sont partisans qu'au moins 1/3 du coût total d'un licenciement collectif soit investi dans l'employabilité des travailleurs licenciés et des travailleurs qui restent en service. 95 % des participants souhaitent pouvoir clôturer la procédure d'information et de consultation après 70 jours, sans que cela soit une date de clôture obligatoire.

Les entrepreneurs apprécient avant tout la liberté d'entreprendre. Près de 8 entrepreneurs sur 10 veulent conserver la liberté de conclure ou pas un plan social. L'obligation d'un plan social en cas de licenciement collectif n'est certainement pas à l'ordre du jour pour eux.

Il est clair que les entrepreneurs demandent du changement. Partena Professional a l'ambition d'apporter son aide pour la concrétisation de ces changements vitaux. Nous sommes convaincus que le Parlement des Entrepreneurs est une voix importante pour les décideurs politiques et nous allons les en persuader.

Yves Stox,  
Senior Legal Counsel, Partena Professional