

Le CDH veut des licenciements collectifs plus chers pour le personnel âgé et peu qualifié

■ Une proposition de loi de Catherine Fonck (CDH) afin de responsabiliser les entreprises.

IBM, Caterpillar, CP Bourg, Axa, ING... : 2016 est une année noire sur le front des licenciements collectifs. Plus de 11 500 emplois à la trappe, déjà. Comment stopper l'hémorragie ? Et comment réduire le coût de ces restructurations pour la collectivité ? Le Centre démocrate humaniste a sa petite idée. Et Catherine Fonck, cheffe de groupe CDH à la Chambre, apporte sa contribution au débat, sous la forme d'une proposition de loi.

De quoi s'agit-il ? De responsabiliser les employeurs qui recourent aux licenciements collectifs. Comment ? En leur faisant payer plus cher le licenciement des personnes "peu employables", c'est-à-dire les travailleurs plus âgés et les travailleurs peu qualifiés.

Majorer les cotisations sociales

"La décision de licencier ne concerne pas que l'employeur et le travailleur, explique

Catherine Fonck. Elle génère des coûts (allocations de chômage, formation, baisse des recettes pour la sécurité sociale et l'Etat) qui sont supportés par la collectivité et qui sont d'autant plus élevés que le travailleur est âgé ou peu qualifié. En effet, le coût ne sera pas le même selon que le travailleur licencié aura des qualifications ou n'en aura pas, puisque ses besoins de formation et sa durée de chômage ne seront pas les mêmes dans les deux cas. De même, le taux de chômage des 55-64 ans est plus élevé que celui des 25-54 ans et les travailleurs âgés sont particulièrement sujets à de la discrimination à l'embauche."

L'idée du CDH : plutôt que d'externaliser ces coûts vers la collectivité, faisons-les porter sur l'employeur qui licencie, en majorant les cotisations sociales ordinaires payées sur l'indemnité compensatoire de préavis en fonction de deux critères précis : le degré de qualification du travailleur licencié et son âge.

Avantages du dispositif : responsabiliser les employeurs par rapport à leur choix de licencier mais aussi au choix des travailleurs qu'ils licencient ; cesser de handicaper la compétitivité d'entre-

prises qui recrutent en les faisant payer les licenciements collectifs des autres entreprises ; préserver les finances publiques ; inciter les entreprises à former leurs travailleurs ; diminuer l'incitation des entreprises à licencier prioritairement les travailleurs âgés et peu qualifiés.

"Loin de la proposition dirigiste de l'Open VLD, qui veut imposer une pyramide des âges dans les licenciements collectifs, nous respectons les prérogatives des employeurs, mais nous les responsabilisons pour leurs choix", commente Catherine Fonck, qui précise que ce système ne devrait pas s'appliquer en cas de

faillite ou de réorganisation judiciaire et qu'il ne devrait pas non plus aboutir à freiner le recrutement de travailleurs âgés ou peu qualifiés. La majoration de cotisation sociale devrait donc être sensible, mais pas trop élevée non plus.

L. G.

8384

LICENCIEMENTS

De janvier à septembre, 8384 personnes ont été touchées par une annonce de licenciement collectif, a fait savoir le SPF Emploi, lundi. S'y ajoutent les 3158 d'ING.