



ITINERA INSTITUTE

en association avec



THINK TANK INDÉPENDANT | DES IDÉES, DES ACTIONS

## Enquête Itinera-Partena auprès des entreprises : les résultats concernant le statut unique

2013/04

25 | 03 | 2013



COMMUNAUTE



PROSPERITE



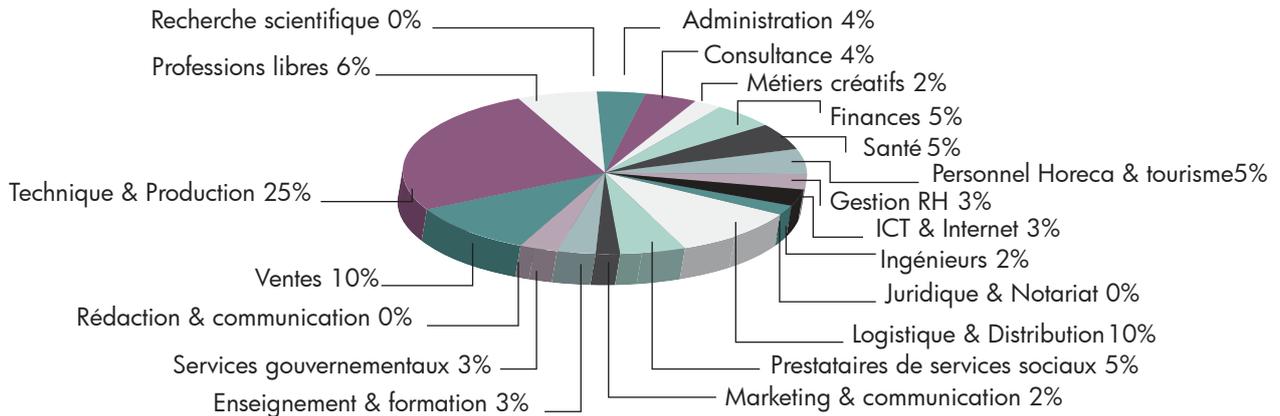
PROTECTION

Itinera a effectué une enquête sur le statut unique auprès de 1.024 employeurs en collaboration avec Partena, le secrétariat social indépendant présent dans toute la Belgique. Les réponses récoltées procurent une image représentative du monde des employeurs.

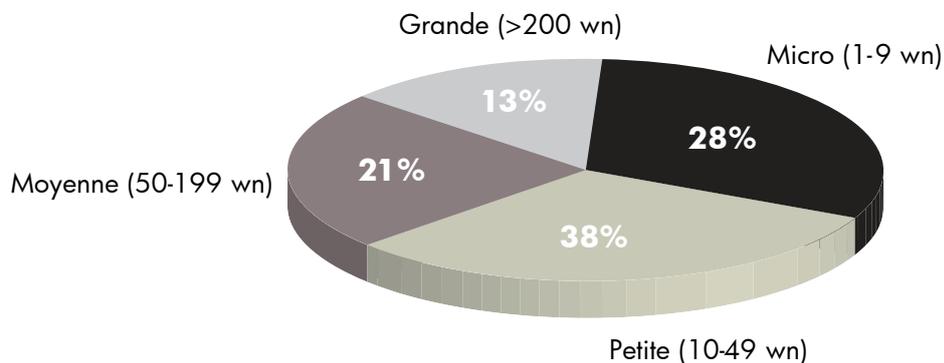
Vous retrouvez les résultats de cette étude sur les pages suivantes:

## I. Informations générales

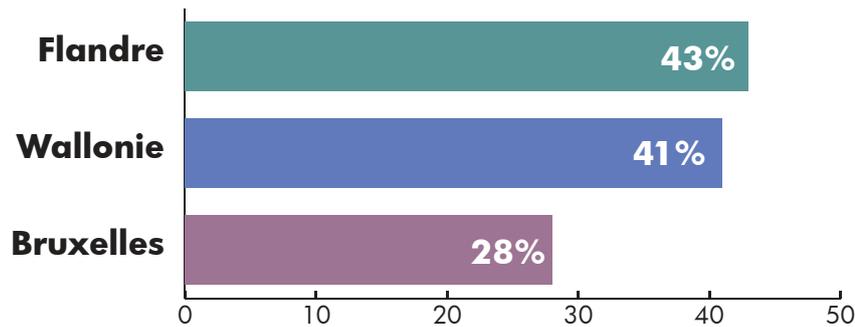
### 1. Dans quel secteur votre entreprise est-elle active ? (n=1024)



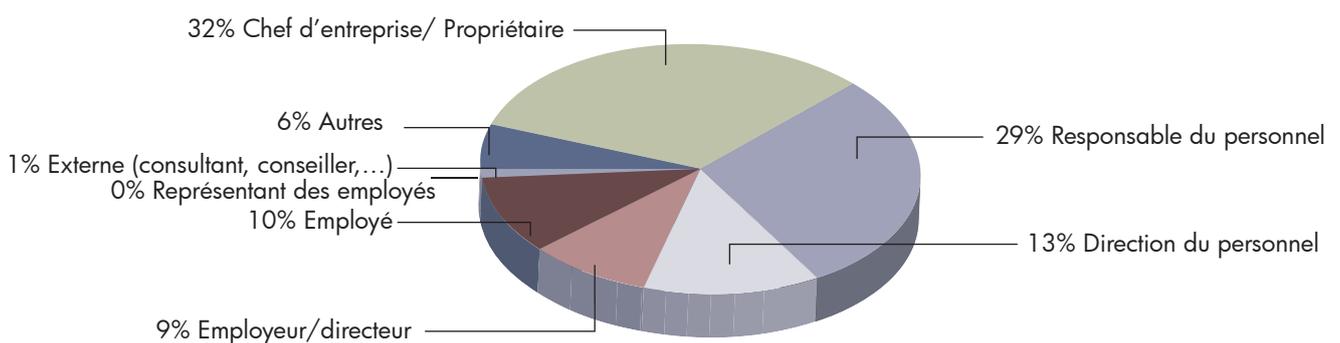
### 2. Quelle est la taille de votre entreprise, exprimée en équivalents temps plein (travailleurs à temps partiel et intérimaires inclus) ?



### 3. Où est implantée votre entreprise (siège social et filiales/unités confondues) ? Plusieurs réponses sont possibles

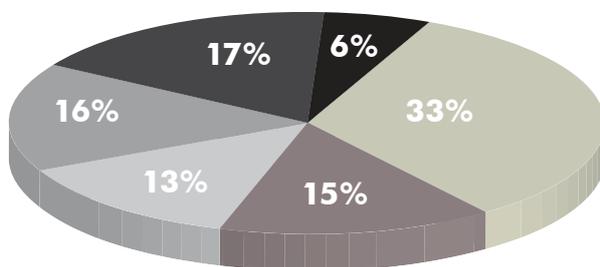


### 4. Quelle est votre fonction dans l'entreprise ?



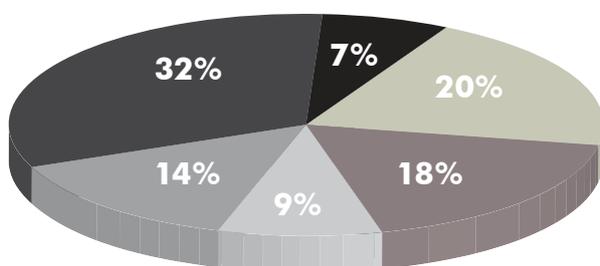
### 5. Quelle est la répartition du nombre d'ouvriers et d'employés dans votre entreprise (travailleurs à temps partiel et intérimaires inclus)

#### Répartition Ouvriers



- Entreprises avec 0 % ouvriers
- Entreprises avec 1-25 % ouvriers
- Entreprises avec 26-50 % ouvriers
- Entreprises avec 51-75 % ouvriers
- Entreprises avec 76-99 % ouvriers
- Entreprises avec 100 % ouvriers

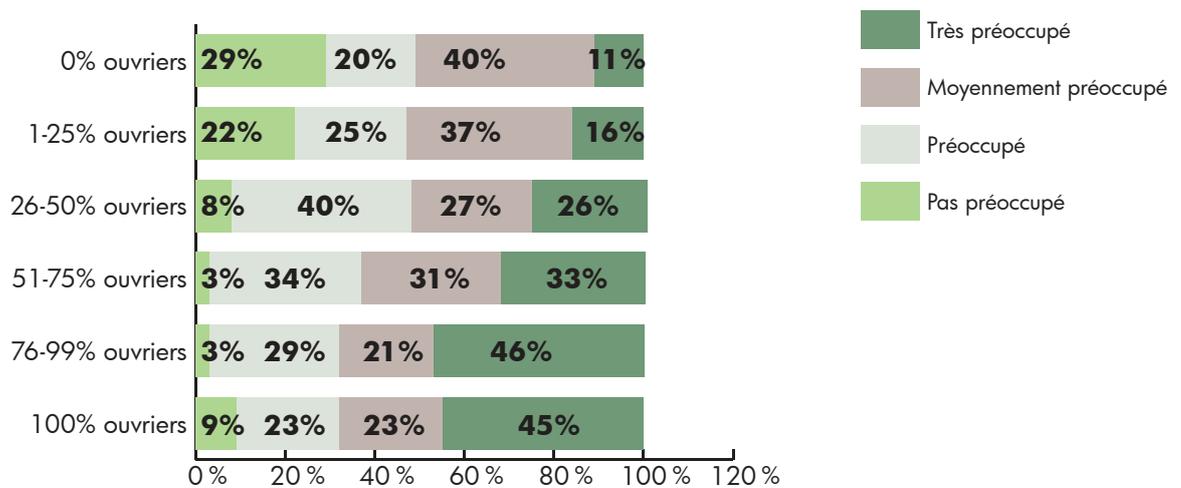
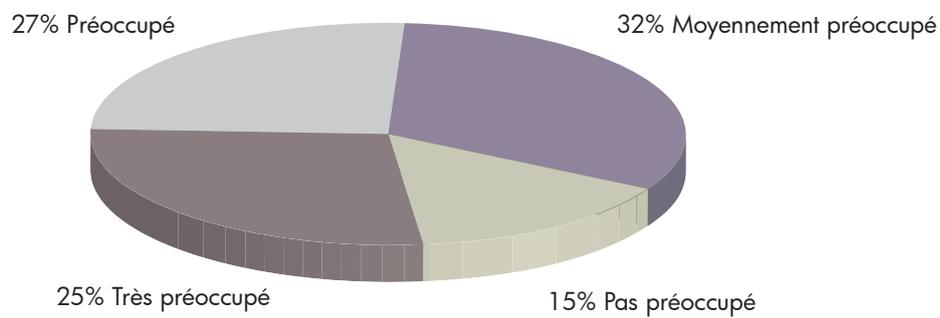
#### Répartition employés



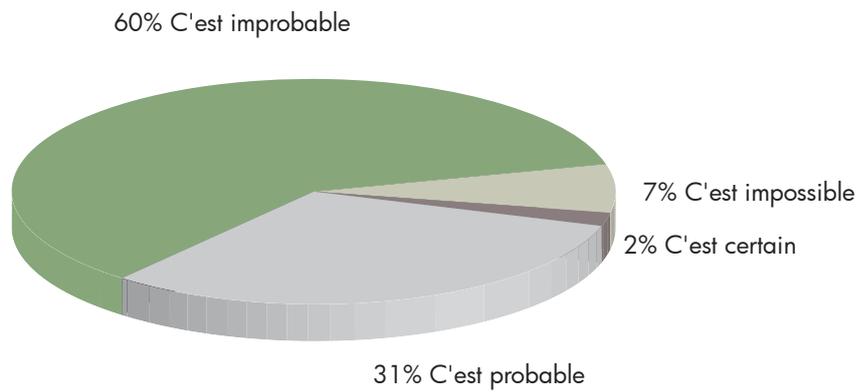
- Entreprises avec 0 % d'employés
- Entreprises avec 1-25 % d'employés
- Entreprises avec 26-50 % d'employés
- Entreprises avec 51-75 % d'employés
- Entreprises avec 76-99 % d'employés
- Entreprises avec 100 % d'employés

## II. Statut unique

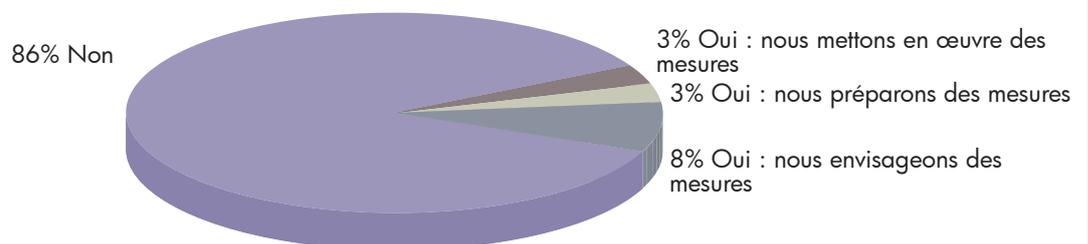
### 1. Dans quelle mesure êtes-vous préoccupé par l'incertitude et l'issue des discussions sur l'uniformisation des délais de préavis pour ouvriers et employés ?



**2. Selon vous, les syndicats et les employeurs arriveront-ils à un accord viable sur l'uniformisation des délais de préavis sans l'intervention du gouvernement ?**

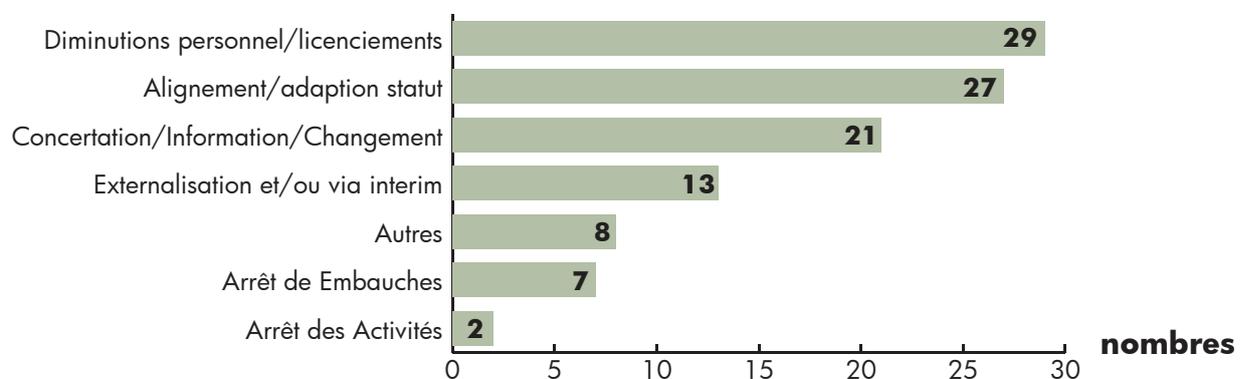


**3a. Au vu de l'échéance du 8 juillet 2013, avez-vous déjà – au sein de votre entreprise – envisagé, adopté et/ou mis en œuvre des mesures pour anticiper les nouvelles règles de licenciement pour les ouvriers et les employés ?**

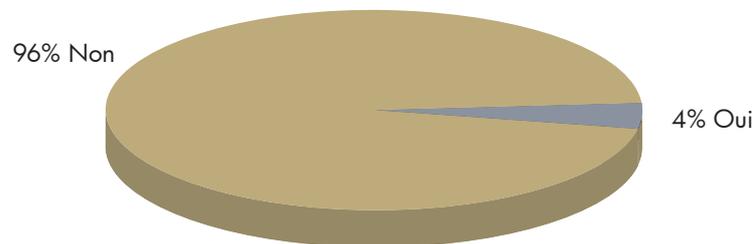


**3b. Veuillez décrire les mesures (n=108)**

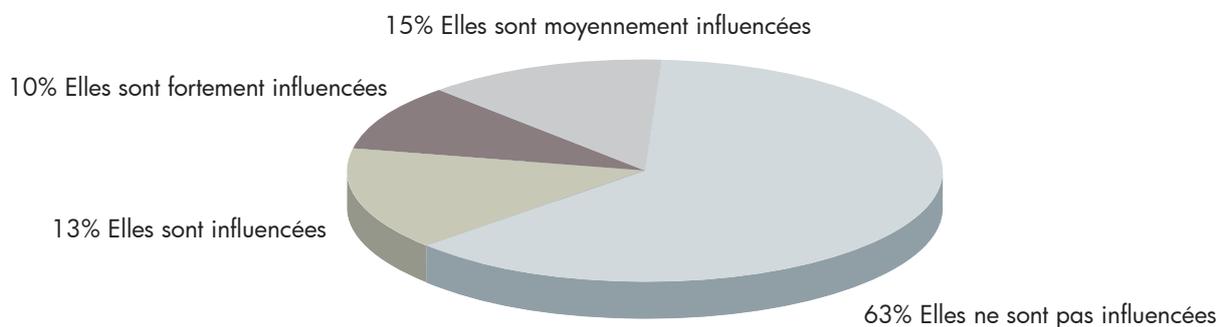
### Mesures



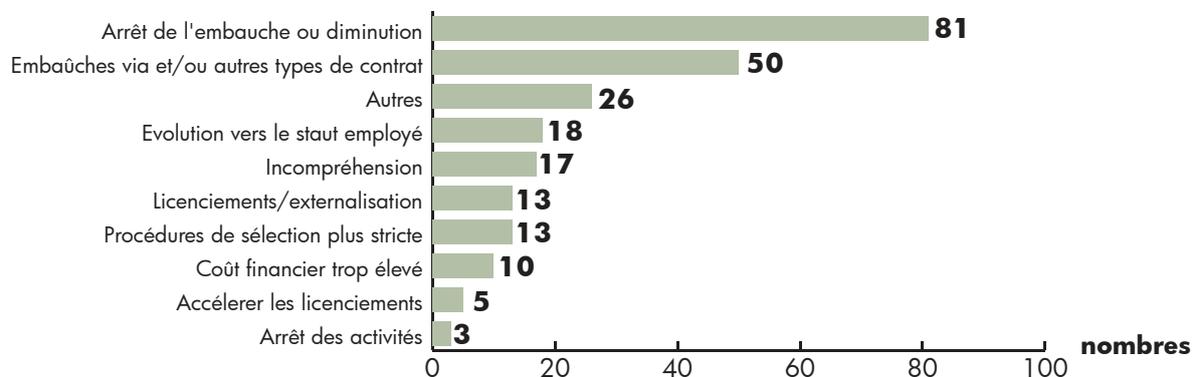
**4. La création du statut unique pour ouvriers et employés a-t-elle déjà fait l'objet de revendications syndicales et/ou d'une concertation sociale dans votre entreprise?**



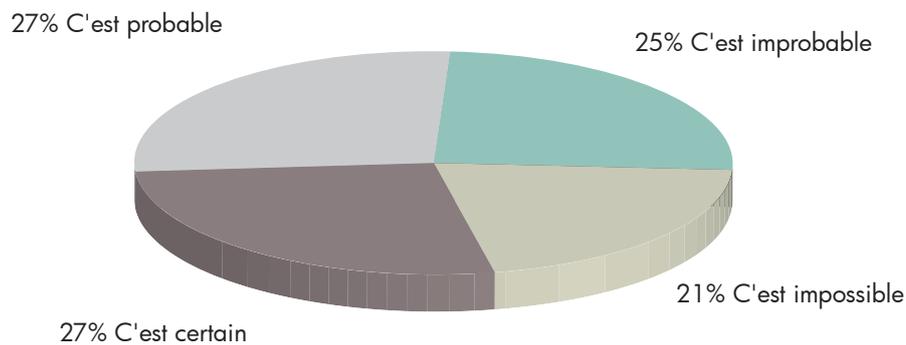
**5a. Des décisions comme celles portant sur les investissements, les embauches, l'externalisation, le travail intérimaire, etc. sont-elles influencées, au sein de votre entreprise, par la venue incertaine de nouvelles règles de licenciement pour ouvriers et employés?**



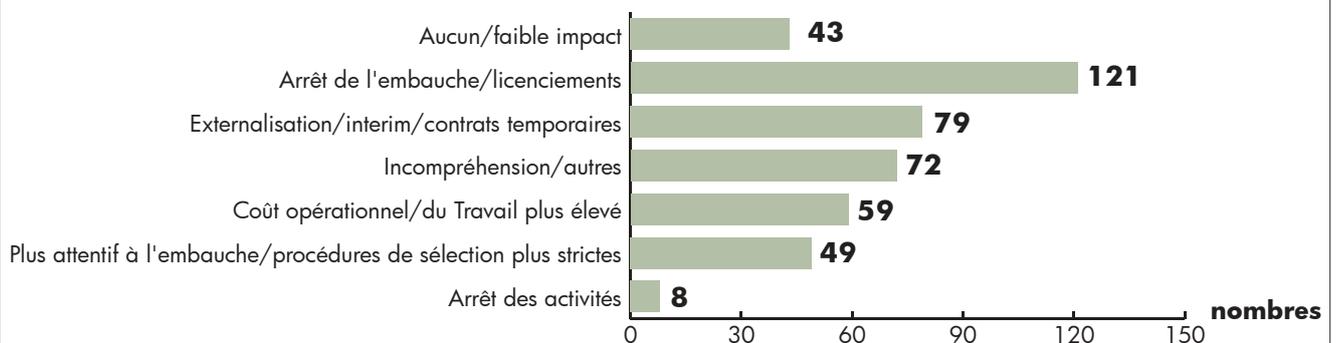
**5b. Quel est l'impact sur ces décisions ? (n= 228)**



**6a. En cas d'alignement des indemnités de licenciement des ouvriers sur celles, plus coûteuses, des employés, ces mesures auront-elles des effets sur l'embauche dans votre entreprise ?**



**6b. Quel est l'impact attendu? (n= 438)**



## 7. Selon vous, quels sont les principaux critères d'évaluation d'un statut unique de licenciement pour ouvriers et employés ?

Pour chaque critère, mentionnez le pourcentage d'importance sur une échelle de 0 à 100 %.

Les différences entre les pourcentages indiquent donc les différences en importance entre les critères.

100 % = totalement important 0 % = totalement insignifiant

Réponse	Total	% des valeurs	%
% Prévisibilité et sécurité	10366		14 %
% Simplicité	14441		19 %
% Coûts	32989		44 %
% Uniformité de toutes les catégories	10691		14 %
% Courte période de transition	6308		8 %

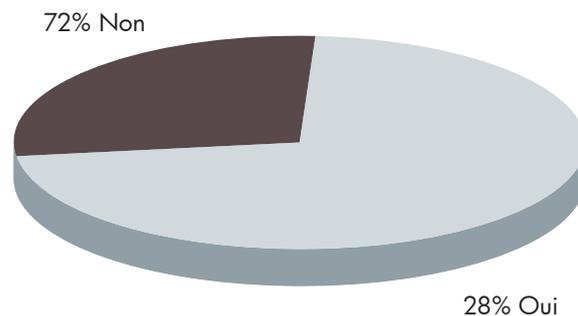
**8. Ci-dessous, vous trouverez des propositions pour recadrer le licenciement par l'employeur dans le cadre d'un alignement des statuts pour ouvriers et employés.**

Classez les options par ordre décroissant d'acceptabilité.

Réponse	Score pondéré	%
<p>Option A Il n'y aura pas d'uniformisation par la loi, mais la mise en place de délais de préavis minimums et maximums, qui pour chaque secteur devront être précisés par négociation.</p>		36%
<p>Option B - 3 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, - 6 mois pour 5 à 7 ans d'ancienneté, - 1 mois par année d'ancienneté pour 8 ans ou plus d'ancienneté, sans plafond.</p>		31%
<p>Option C Période minimum de 2 mois à l'issue de la période d'essai quelle que soit l'ancienneté. Un demi mois de préavis par année d'ancienneté au-delà de 5 ans, avec un maximum de 6 mois. Budget supplémentaire d'un demi mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 6 mois, alloué uniquement dans le cadre de la recherche d'emploi du travailleur licencié. La destination du budget non-utilisé se fait par négociation collective par secteur: compte de carrière individuel, fonds pour licenciements collectifs, retour à l'entreprise, etc.</p>		33%

### III. Pension Complémentaire

#### 1. Votre entreprise ou secteur bénéficient-ils d'un système de pension complémentaire avec traitement différent entre ouvriers et employés?



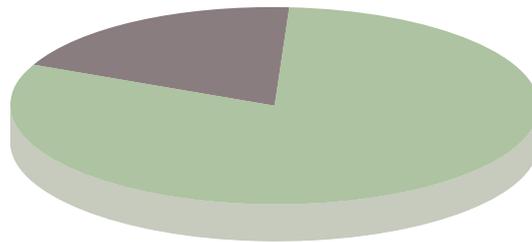
#### 2. Selon vous, quelle est la meilleure solution pour l'uniformisation des droits de pension ? Classez les options par ordre décroissant d'acceptabilité:

1 = le plus souhaitable, 4 = le moins souhaitable

Réponse	Score pondéré	%
Option D : pas d'alignement, mais une différenciation sur d'une classification alternative des fonctions		38%
Option C : alignement à un niveau intermédiaire		28%
Option A : alignement au niveau des employés		18%
Option B : alignement au niveau des ouvriers		15%

### 3. Selon vous, quels sont les plus gros risques et problèmes pour votre entreprise :

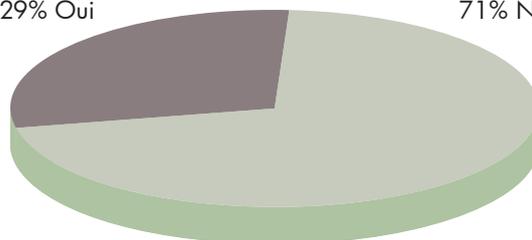
81% Le statut unique pour le licenciement



19% L'éventuel alignement des droits de pension dans la pension complémentaire

### 4. L'incertitude par rapport au statut unique pour ouvriers et employés pèse-t-elle sur la création, les critères, ou le financement d'une pension complémentaire dans votre entreprise ou secteur ?

29% Oui



71% Non