

Table des matières

Les auteurs	v
Remerciements	vi
Introduction et objectif	vii
Constats	xii
La réforme du marché du travail est aussi importante que nécessaire pour la Belgique	xii
Idées	xiii
Lutter contre la stratification et l'exclusion sur le marché du travail	xiii
Activer l'activation	xiv
Valoriser le vieillissement	xv
Maîtriser les coûts salariaux et améliorer la formation des salaires	xvi

Section I.

La réforme du marché du travail est aussi importante que nécessaire pour la Belgique	1
A. Une politique du marché du travail efficace gagne en importance	3
a. La politique du marché du travail est importante d'un point de vue économique.	3
b. La politique du marché du travail est importante d'un point de vue budgétaire.	4
c. La politique du marché du travail est importante d'un point de vue social.	6
B. La réforme du marché du travail est aussi urgente que nécessaire pour la Belgique	7
a. Performances structurellement insuffisantes en raison, notamment, du caractère suranné de la réglementation sur le travail	7
b. Taux d'activité sérieusement insuffisant à la lumière du vieillissement	11
c. Stratification sociale insoutenable et exclusion sur le marché du travail	14
C. Objectif de l'étude: investir dans la sécurité du travail en 2007-2011	18

Section II.

Lutter contre la stratification et l'exclusion sur le marché du travail	21
A. Réaliser enfin un statut unique pour les ouvriers/employés	25
B. Assainir et restaurer l'architecture des commissions paritaires	26
C. Raser la forêt des plans d'embauche	29

D. Installer un droit moderne et juste du licenciement	34
a. Droit abusif du licenciement, sécurité du travail, et marché du travail belge	34
b. Un autre droit du licenciement pour davantage de sécurité du travail	40
c. Cinq axes pour un droit du licenciement plus social et plus efficace	41
E. Evoluer vers la neutralité par rapport à l'âge au niveau des conditions salariales et des conditions de travail	45
F. Promouvoir la diversité effective dans les mots et dans les faits	49

Section III.

Activer l'activation 53

A. Se concentrer sur les mesures d'activation pour une amélioration du processus de <i>matching</i>	53
B. Activer l'assurance-chômage et l'allocation de chômage	60
C. Responsabiliser tous les acteurs	66
D. Promouvoir la mobilité du travail en cas de chômage	70

Section IV.

Valoriser le vieillissement 73

A. L'indispensable <i>New Deal</i> en matière d'âge sur le marché du travail : aller au-delà que le Pacte de solidarité entre générations	75
B. Promouvoir le travail en réduisant radicalement l'impôt implicite sur le travail	79
C. Travailler autrement tout au long d'une vie professionnelle	83
D. Une pension plus tardive et différente	87
a. Abandonner progressivement le régime de la pension anticipée	87
b. Augmenter progressivement l'âge légal de la pension	
c. Autoriser cumul et combinaison	90

Section V.

Maîtriser les coûts salariaux et améliorer la formation salariale 93

A. Diminuer de manière généralisée et progressive les cotisations de sécurité sociale	95
B. Simplifier la structure fiscale et parafiscale des charges salariales	101
C. Affiner la norme salariale et améliorer son application	104
D. Créer plus de marge pour des négociations salariales décentralisées	109

Annexes	115
Annexe 1:	117
Les commissions paritaires pour la concertation sociale au sein du secteur privé	117
A. Commissions paritaires compétentes pour les ouvriers et leurs employeurs	117
B. Commissions paritaires compétentes pour employés et leurs employeurs	119
C. Commissions paritaires compétentes pour les travailleurs en général ainsi que pour leurs employeurs	120
Annexe 2:	123
Avantages salariaux qui font l'objet d'un traitement fiscal ou parafiscal (ONSS) particulier	123
Bibliographie	125