

La flexicurité en Belgique. Une proposition basée sur des principes économiques^{1, 2}

Face à une crise financière et économique soudaine et mondiale, le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux ont pris diverses mesures temporaires visant à atténuer l'augmentation du chômage et à encadrer les restructurations d'entreprise.³ Ces mesures temporaires n'ont pas pour vocation d'être une stratégie unifiée face aux turbulences économiques. Ce numéro de Regards économiques propose une réponse cohérente à ces turbulences, qui concilie le besoin de flexibilité et celui d'assurance. Il jette les bases d'une réglementation renouvelée en matière de protection de l'emploi et d'assurance-chômage.

Bart Cockx

Bruno Van der Linden

Comme de nombreuses autres «institutions», l'assurance chômage (ASC) et la protection de l'emploi (LPE) ont été conçues dans un contexte économique où les relations entre les travailleurs et les entreprises étaient en général durables et stables. La mondialisation croissante de l'économie, les pressions concurrentielles accrues et les rapides changements technologiques et organisationnels obligent les travailleurs et les entreprises à être plus flexibles, ce qui rend les développements de carrière plus volatils tant au sein des entreprises qu'entre elles. Les institutions actuelles doivent donc être réformées de toute urgence pour faire concorder ce nouveau besoin de flexibilité accrue avec celui de sécurité pour les travailleurs. L'appel à la «flexicurité» n'est pas neuf, mais il n'y a pas d'unanimité sur le modèle institutionnel correspondant qu'il implique.⁴ Plutôt que proposer une réforme fondée sur les institutions existantes à l'étranger, nous estimons qu'il est essentiel de formuler tout d'abord certains principes explicites basés sur l'analyse économique afin de guider cette réforme. Le fait de rendre ces principes explicites est une caractéristique qui distingue notre approche de celle de De Vos et Konings (2007) et de Sels (2008). Dans un deuxième temps, après un bref résumé des institutions du marché du travail belge, nous examinons la manière de traduire ces principes en orientations concrètes pour mener à bien la réforme des institutions actuelles en Belgique.

¹ Nous sommes très reconnaissants à Pierre Cahuc, Muriel Dejemeppe, Jacques Drèze, Glenn Rayp et Henri Sneessens pour leurs précieux commentaires.

² Une première version de ce texte est parue en Anglais comme IZA Policy paper n°9 et en Néerlandais dans le numéro 2/2009 de la revue *Over:werk*.

³ Voir <http://www.restructurations.be/restructuration/fr/homepage/index.html>.

⁴ Pour une étude récente dans une perspective internationale, nous renvoyons le lecteur à un numéro spécial sur la flexicurité paru dans le *CESifo DICE Report, Journal for Institutional Comparison*, Volume 6, N° 4, Hiver 2008.

1. Principes généraux pour la conception des institutions du marché du travail

1.1. L'élaboration de la sécurité d'emploi

Notre point de départ est la citation suivante de Blanchard et Tirole (2004) :

Commençons par un principe général : on peut accorder la liberté d'appréciation aux agents économiques à condition qu'ils supportent le coût que leurs décisions imposent à d'autres agents. Cette «internalisation des externalités» permet de s'assurer que le décideur en question reflète les préférences des autres et est donc responsabilisé dans ses choix. Par exemple, il est largement accepté que les pollueurs doivent payer le coût social de leur pollution.

Ce principe général trouve la traduction suivante dans le domaine de l'emploi : les entreprises doivent payer le coût qu'elles imposent à la société lorsqu'elles licencient des travailleurs. Ce coût inclut le coût financier supporté par le fonds de l'assurance chômage (ASC) et les coûts psychologiques et autres supportés par le travailleur licencié.⁵... (Blanchard et Tirole, 2004, p. 4)

Notre point de départ est dès lors le principe général selon lequel les entreprises doivent payer les coûts que les licenciements imposent à la société. Il est important de noter que les coûts financiers supportés par le fonds de l'ASC englobent le coût des politiques actives du marché du travail (PAMT) nécessaires à la réinsertion professionnelle des sans-emploi. En outre, comme la citation ne le mentionne pas, la perte de revenus fiscaux, indispensables pour financer les biens publics et d'autres transferts que les allocations de chômage (AC), fait partie du coût social (ou «coût pour la collectivité») induit par un licenciement.

Blanchard et Tirole (2003, 2004, 2008) expliquent néanmoins que, comme le monde réel présente un certain nombre d'imperfections, ce principe général doit être affiné. Une difficulté découle de la possibilité qu'ont les entreprises de répercuter l'augmentation du coût du licenciement sur le travailleur en refusant de recruter des travailleurs défavorisés qui présentent un risque de chômage élevé ou en leur offrant des salaires plus bas.⁶ Par ailleurs, des entreprises financièrement fragiles peuvent faire faillite si leur responsabilité augmente ou éluder leur responsabilité, notamment en délocalisant ou en réduisant délibérément leur capitalisation. Vu ces complications et d'autres encore, Blanchard et Tirole concluent que les entreprises doivent uniquement être considérées comme *partiellement* responsables des coûts qu'elles imposent en licenciant des travailleurs. Il est toutefois impossible, sur la base des connaissances actuelles, de déterminer *la* compensation optimale que les entreprises doivent verser lors d'un licenciement.

Bien qu'on ne puisse déterminer *le* degré optimal de responsabilisation des employeurs en cas de licenciement, un principe général des contrats incitatifs (l'«informativeness principle») indique que le degré de responsabilisation de l'employeur doit croître s'il est possible d'exclure les parties du coût du licenciement pour lesquels l'employeur ne peut être tenu pour responsable (Milgrom et Roberts, 1992, p. 219). Par exemple, les licenciements peuvent découler de facteurs extérieurs qui sont indépendants de la volonté de l'entreprise concernée. La chute de la demande globale en raison de la récente crise financière fournit un exemple caractéristique. Par conséquent, le degré de responsabilisation doit augmenter si nous pouvons lier la contribution de licenciement à la différence entre les coûts de licenciement propres à l'entreprise et les coûts moyens du licenciement dans l'économie.

Une fois les agents économiques tenus responsables de leurs actes, on peut leur

⁵ Des licenciements collectifs peuvent en outre imposer des coûts substantiels à des communautés locales d'une zone défavorisée. Nous revenons plus loin sur la nature des «coûts psychologiques».

⁶ Ce problème peut être partiellement résolu en ciblant les subsides à l'embauche sur ces travailleurs, mais il est peut-être compliqué de les mettre en oeuvre sans engendrer d'abus.

... L'élaboration de la sécurité d'emploi

«accorder la liberté d'appréciation». Cela signifie qu'il n'y a pas lieu de demander aux entreprises de justifier les licenciements économiques⁷ devant les tribunaux comme c'est le cas, par exemple, en France. Les procédures judiciaires ne peuvent pas être efficaces étant donné le coût d'acquisition par un juge de l'information pertinente permettant de déterminer si un licenciement est justifié *sur le plan économique*.

Quelle forme doit prendre la contribution de l'entreprise ? Doit-elle prendre la forme d'une *indemnité de départ* forfaitaire versée au travailleur ou d'une *contribution de licenciement* versée au fonds de l'ASC qui finance un flux d'allocations de chômage (AC) et de politiques actives du marché du travail (PAMT) ? Ici, les principes économiques fournissent des conseils plus tranchés sur le plan politique (Blanchard et Tirole, 2003, p. 22). Supposons que l'ensemble de la compensation en cas de licenciement prenne la forme d'un versement forfaitaire d'une indemnité au travailleur licencié de sorte que le coût du chômage soit couvert en moyenne. Ce mécanisme offre clairement une piètre assurance car (i) ce versement sera trop élevé si la durée du chômage est inférieure à la moyenne et trop faible si elle plus longue et (ii) les demandeurs d'emploi ne peuvent agir que partiellement sur cette durée. L'Agence en charge de l'ASC, elle, est en mesure d'assurer le travailleur contre le risque de chômage. Une indemnité forfaitaire de départ est uniquement justifiée pour compenser les coûts psychologiques associés au fait de *devenir* chômeur et non au coût *durant* un épisode de chômage. Ces coûts psychologiques peuvent par exemple résulter de la perte d'un environnement de travail familial, de relations professionnelles, etc. Pour la plupart des travailleurs, les coûts liés au (risque de) chômage sont sans aucun doute beaucoup plus importants que ces coûts psychologiques. Nous pouvons donc conclure qu'une contribution de licenciement est nécessaire en plus d'une indemnité de départ, cette dernière étant relativement moins importante que la première.

La compensation doit-elle être payée si le travailleur licencié est immédiatement employé dans une autre entreprise sur une base *volontaire* (ou se retire *volontairement* du marché du travail) ? Nous considérons que, dans ce cas, l'entreprise doit uniquement verser l'indemnité de départ qui couvre les coûts psychologiques du chômage et non la contribution au fonds de l'ASC, car cette dernière n'est plus nécessaire. Il est important de se rendre compte que ce système incite l'entreprise à financer un service de reclassement professionnel (ou «outplacement») dans la mesure où cela lui revient moins cher que de payer la contribution au fonds de l'ASC (Cahuc et Kramarz, 2004, p. 162).

Finalement, les principes économiques justifient le *préavis de licenciement* (Pissarides, 2001). Alors que les indemnités de départ peuvent, en principe, parfaitement assurer le travailleur contre la perte de son emploi, le préavis assure le travailleur contre le risque de ne pas être réengagé après le licenciement : au cours de cette période, le travailleur peut chercher un nouvel emploi sans aucune perte de revenus. Cela justifie en principe une période de préavis de, disons, quelques mois. Le préavis de licenciement est néanmoins coûteux, car le travailleur licencié n'est plus incité à être aussi productif qu'auparavant. C'est pourquoi les employeurs préfèrent que le préavis ne soit pas effectué. Si c'est le cas, il peut être plus efficace de remplacer un système de préavis de licenciement par le paiement d'une AC adéquate, tout au moins si l'on y a droit immédiatement après le licenciement.

⁷ Les tribunaux doivent toutefois veiller au respect de la protection contre les licenciements arbitraires.

1.2. Une assurance chômage efficace

Le fonds d'ASC doit financer (i) l'AC qui compense la perte de revenus découlant du licenciement; (ii) le coût de restauration du capital humain spécifique à l'entreprise qui est perdu suite au licenciement et la perte du capital humain général au cours de la période de chômage. Étant donné que l'effort de recherche d'emploi n'est pas parfaitement observé par l'ASC, on ne peut assurer à 100 % les travailleurs au chômage contre la perte de revenus, car cela réduirait drastiquement leur motivation à chercher du travail et à accepter des offres d'emploi. La motivation peut être insufflée par des incitants financiers (un profil décroissant des AC ou une prime/taxe d'engagement accordée au/payé par le travailleur⁸) ou par des incitants non financiers (en imposant des exigences en matière de recherche d'emploi et/ou en vérifiant l'acceptation d'offres d'emploi adéquates).

Pour compenser la perte de capital humain, le travailleur doit participer à des programmes de formation adéquats. Si la formation est trop coûteuse, par exemple parce que le travailleur est proche de l'âge de la retraite, le travailleur pourrait recevoir une subvention salariale destinée à compenser la perte de productivité. Comme les bénéfices pour la collectivité de l'investissement en capital humain dépassent les bénéfices privés, il peut être nécessaire d'offrir cette formation à un prix réduit, voire de subsidier ou de rendre obligatoire la participation à la formation.

La discussion ci-dessus montre clairement que l'agence pour l'emploi (AE)⁹ a une mission spécifique. Comme le travailleur sous-estime la valeur sociale de l'emploi¹⁰, le choix de l'allocation des moyens entre l'AC et les PAMT ne peut être laissé à la discrétion du travailleur. C'est la responsabilité du gouvernement à travers l'AE. L'AE doit utiliser des ressources publiques limitées afin de maximiser le bien-être que les travailleurs en chômage peuvent espérer au long de leur existence. L'accomplissement de cette mission est compliqué par la nécessité de faire coïncider l'objectif des agents de l'AE avec celui mentionné à l'instant. Ce problème pourrait être partiellement résolu par des contrats incitatifs appropriés mais, comme il est difficile de mesurer l'objectif précisément, la conception de ces contrats est une entreprise délicate (voir par exemple Cockx, 2000).

2. Lignes directrices pour une réforme de la sécurité d'emploi et de l'assurance-chômage en Belgique

2.1. Le cadre institutionnel actuel en bref¹¹

Dans le cadre institutionnel actuel, il existe deux institutions de protection des travailleurs contre la perte d'emploi : l'assurance chômage (ASC) et la législation de protection de l'emploi (LPE). Tout d'abord, les employeurs de Belgique ne doivent pas justifier la raison du licenciement¹² mais, s'ils veulent licencier un travailleur, ils doivent l'en informer suffisamment à l'avance. La période de préavis ne doit pas être prestée si l'employeur indemnise le travailleur en lui payant le salaire dû durant cette période. Cela correspond alors à une indemnité de départ. En Belgique, la période de préavis est plus longue pour les employés que pour les ouvriers. Elle diffère également selon les conventions collectives sectorielles, la

⁸ Voir Hopenhayn et Nicolini (1997).

⁹ Par AE, nous entendons l'organisme responsable à la fois du paiement des AC et de la fourniture des PAMT. En Belgique, les deux fonctions sont séparées : un organisme fédéral, l'ONEM, est responsable du premier service mentionné et des services publics régionaux de l'emploi (ACTIRIS, ADG, FOREM et VDAB) s'occupent du second. Nous abordons la question de la décentralisation dans une autre contribution (Cockx et Van der Linden, 2009).

¹⁰ Car, outre les gains privés, la société dans son ensemble finance moins d'allocations et collecte plus de taxes en cas de reprise d'emploi.

¹¹ Pour une description plus précise, voir <http://www.rva.fgov.be>, <http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>, et <http://belgium.angloinfo.com/countries/belgium/contracts.asp>.

¹² Le travailleur est néanmoins protégé contre le licenciement arbitraire. Il y a également une longue liste de travailleurs protégés contre le licenciement (voir par exemple De Vos et Konings, 2007).

... Le cadre institutionnel actuel en bref

nature du contrat (durée indéterminée, durée déterminée, etc.) et si le travailleur effectue ou non une période d'essai. Des procédures particulières s'appliquent en cas de licenciement collectif, c'est-à-dire si l'employeur licencie un groupe de travailleurs en même temps. Le déroulement de la procédure est complexe. L'employeur doit informer en temps voulu les travailleurs, leurs syndicats, le service public régional de l'emploi (SPE) et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale. Le licenciement doit ici être justifié. Les syndicats ont le temps de poser des questions et de proposer des solutions alternatives aux licenciements, mais les employeurs et les syndicats ne doivent pas aboutir à un accord collectif. Sauf pour certaines catégories de travailleurs, l'indemnité de départ est plus importante que dans le cas d'un licenciement individuel. De plus, les entreprises sont obligées de financer un service de reclassement professionnel.

En Belgique, on distingue deux systèmes d'ASC : le système d'ASC temporaire et le système général.¹³ Jusqu'il y a peu, le régime temporaire n'était accessible qu'aux ouvriers. Il est actuellement et temporairement étendu aux employés.¹⁴ Ce système permet aux entreprises de réduire temporairement leur volume d'emploi sans devoir verser une indemnité de départ, le contrat de travail étant seulement suspendu. Les entreprises peuvent recourir à ce système si leur activité économique est temporairement réduite pour des raisons extérieures, dont des motifs économiques tels qu'une baisse temporaire de la demande. Les travailleurs ont droit à une allocation de chômage constante jusqu'à ce que la suspension du contrat prenne fin.

Les travailleurs dont l'expérience professionnelle est suffisamment longue ont droit à l'AC du régime général de l'ASC s'ils sont licenciés involontairement.¹⁵ La période d'admissibilité commence à la fin de la période de préavis (même si celui-ci n'est pas presté). Le niveau et le profil de l'AC dépendent de la composition du ménage (cohabitant avec charge de famille, isolé ou cohabitant sans charge). Le niveau est une fraction du salaire pour autant qu'il soit inférieur à un maximum et supérieur à une allocation minimum. Le taux de remplacement net moyen est relativement faible au regard des critères internationaux : 68 %, bien en dessous de la moyenne de 73 % des pays environnants.¹⁶ Les cohabitants avec charge de famille ont droit indéfiniment au même niveau d'AC. Le profil de l'AC est décroissant pour les isolés et les cohabitants sans charge, avec une borne inférieure déterminée par une allocation forfaitaire. Depuis 2004, l'effort de recherche d'emploi des chômeurs de longue durée fait l'objet d'un contrôle et ceux-ci peuvent perdre leur droit à l'AC si cet effort est jugé insuffisant (voir Cockx *et al.*, 2007). L'AC est attribuée au niveau fédéral. Elle est financée par les contributions de sécurité sociale qui sont proportionnelles au salaire brut.¹⁷ En outre, les PAMT sont essentiellement organisées par les Régions.

¹³ Les ratios de remplacement et/ou les plafonds des indemnités ont été revus à la hausse en janvier 2009.

¹⁴ Le dispositif mis en place se distingue cependant du chômage temporaire des ouvriers de deux manières. Primo, il faut que l'entreprise soit reconnue comme étant en difficulté. Ensuite, une convention collective ou, à défaut, un plan d'entreprise est requis. Pour plus de précisions, voir <http://www.restructurations.be/restructuration/fr/homepage/index.html>.

¹⁵ Si l'expérience professionnelle est trop courte, ils ont uniquement droit à un revenu minimum garanti versé par le régime d'aide sociale. Les personnes qui sortent de l'école ont généralement droit à une AC après une période d'attente. Pour simplifier l'analyse, nous n'abordons pas ce droit spécifique ici (voir par exemple Van der Linden, 2007).

¹⁶ Voir <http://www.oecd.org/els/social/workincentives> (Tableau des taux de remplacement nets sur la période de 5 ans qui suit le chômage, 2001-2004). Depuis lors, le niveau de l'AC a été revu à la hausse en Belgique.

¹⁷ Les taux de contribution sont respectivement de 1,46 % et 0,87 % pour les employeurs et les employés. Un taux de contribution supplémentaire de 1,69 % est imposé aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs. Il existe enfin un taux de contribution destiné à financer un fonds qui, dans certains cas spécifiques, verse des allocations aux travailleurs licenciés dans le cadre de fermetures d'entreprise (0,25 % jusqu'à 19 employés, 0,29 % au-delà).

2.2. Qu'est-ce qui ne va pas dans le cadre institutionnel actuel ?

En variant le taux de remplacement en fonction du type de ménage, en imposant des planchers et des plafonds, et en introduisant un certain nombre d'allocations ad hoc supplémentaires,¹⁸ le système d'AC belge a davantage évolué d'un système d'assurance vers un système d'assistance chômage avec des taux de remplacement faibles pour les travailleurs à salaire élevé (mais hautement protégés par la LPE dans le cas des employés) et des taux de remplacement élevés pour les travailleurs à faible salaire. Ce système manque de transparence et débouche sur des pièges au chômage, notamment pour les travailleurs à faible salaire. Comme nous le verrons ci-dessous, un régime plus transparent remplacerait totalement ou partiellement les indemnités de préavis par une allocation de chômage. Celle-ci serait initialement caractérisée par un taux de remplacement *unique* plus élevé qu'actuellement, mais, pour fournir des incitants corrects, elle diminuerait progressivement vers des taux plus réduits à mesure que la durée de chômage s'allonge.¹⁹ Les chômeurs de longue durée et les chômeurs ayant perdu un emploi à bas salaire auraient la garantie d'une allocation minimum. Étant donné que les incitations monétaires ne fonctionnent plus quand ce minimum est atteint, les incitations données à ce groupe devraient plutôt, *selon leur efficacité*, prendre la forme de PAMT à coûts réduits (gratuites ou rétribuées), d'une exigence de recherche d'emploi et/ou d'un contrôle de l'acceptation d'offres d'emploi adéquates.

Actuellement, le régime de l'ASC est financé sur la base de contributions qui sont indépendantes du comportement de licenciement.²⁰ Cela n'incite en rien les employeurs à internaliser les coûts que leurs décisions de licenciement imposent à la société. En revanche, les indemnités de préavis versées lors du licenciement d'un travailleur à contrat à durée indéterminée rendent les employeurs responsables de leur comportement de licenciement. Toutefois, comme nous l'avons expliqué dans la première section, ce n'est pas une manière efficace d'assurer les travailleurs. De plus, en Belgique, le niveau de sécurité d'emploi diffère substantiellement, non seulement selon l'ancienneté dans l'entreprise et le niveau de salaire, mais également selon le type de contrat de travail. Les indemnités de préavis sont généralement très élevées pour les travailleurs de statut employé «bien rémunérés»²¹ qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Au contraire, les ouvriers et tous les travailleurs qui ne sont pas (encore) employés sur la base de contrats à durée indéterminée sont relativement peu protégés par rapport aux critères internationaux. Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée sont relativement bien protégés avant l'expiration dudit contrat. Mais, au terme du contrat spécifié, l'employeur peut licencier le travailleur sans aucun coût. C'est pourquoi la plus grande partie des séparations involontaires en Belgique concerne des travailleurs arrivant au terme de leur contrat à durée déterminée : ils représentent 70 % des séparations involontaires (Delhez *et al.*, 2008) et ce, dans un marché de l'emploi, où les contrats à durée déterminée représentent moins de 9 % de l'ensemble des travailleurs salariés. Comme l'hétérogénéité de la LPE entre les contrats ne peut

¹⁸ Telles les allocations familiales majorées après six mois de chômage et les chèques ALE (Agence Locale pour l'Emploi) lorsque des chômeurs de longue durée prestent un travail de longueur limitée au sein d'une liste d'activités autorisées.

¹⁹ On peut éviter une diminution rapide du niveau de l'AC en fournissant, en outre, une incitation sous forme d'une prime versée aux travailleurs qui trouvent un emploi. Cependant, une prime constante n'est pas suffisante. Elle doit diminuer en fonction de la durée du chômage et devenir négative, c'est-à-dire devenir une taxe, si le chômage dure longtemps (voir Hopenhayn et Nicolini, 1997).

²⁰ Une exception remarquable est, depuis 2005, la «cotisation de responsabilisation» payée par les entreprises du secteur de la construction qui recourent excessivement au chômage temporaire pour raison économique (plus de 110 jours par an et par ouvrier). Entre 2000 et 2002, une contribution similaire existait dans tous les secteurs pour toutes les entreprises utilisant exagérément le chômage temporaire pour raison économique. Ce régime n'a toutefois pas été prolongé. Voir par exemple http://www.securex.eu/be/lex-go.nsf/vwNews_fr/791FD09EF44C23F5C1257108002E56C1?OpenDocument.

²¹ Au 1/1/2009, cfr <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566>, le seuil de rémunération annuel brut est de 29.729 €, soit environ 1.500 € nets par mois.

refléter les différences de coût social du licenciement, la différenciation de la LPE d'après le type de contrat est socialement inefficace.

Enfin, une autre caractéristique de la LPE belge est un sujet de préoccupation. Le niveau d'indemnités de préavis n'est pas fixé à l'avance pour certains employés,²² mais doit être déterminé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur «au plus tôt au moment où le congé est donné».²³ Cela entraîne de l'incertitude et, éventuellement, des frais de justice si l'on n'aboutit pas à un accord. Selon nous, l'efficacité augmenterait si le niveau de ces indemnités était fixé clairement à l'avance.

2.3. Les lignes directrices de la réforme

1. Un niveau unique de responsabilité quel que soit le type de contrat de travail.

Distinguer le niveau des indemnités de préavis en fonction du type de travailleur (ouvrier ou employé) ou du type de contrat (temporaire, à durée indéterminée, etc.) n'a selon nous aucun fondement théorique. Nous plaçons dès lors pour l'établissement d'un niveau de responsabilité *unique*, c'est-à-dire une réglementation unique, des entreprises lorsqu'elles licencient tout type de travailleur. Les entreprises pourraient continuer à faire appel à des travailleurs occupés par des agences d'intérim. Toutefois, le contrat entre ces agences et leurs travailleurs serait le contrat standard sur le plan des responsabilités en cas de licenciement. De manière générale, les responsabilités des employeurs seraient établies à un niveau certainement inférieur à la pratique actuelle pour les travailleurs de statut employé «bien rémunérés» (voir note de bas de page 21).

Comme nous l'expliquons ci-dessous, cette responsabilité unique s'exprimerait via une contribution de licenciement à un fonds et une indemnité payée au travailleur.

2. Une contribution de licenciement. Le niveau de responsabilité des entreprises doit être proportionnel au coût que le licenciement impose à la société. Comme on ne peut déterminer qu'imparfaitement les licenciements dont les entreprises sont responsables, la contribution de licenciement doit seulement être *partiellement* liée au coût imposé à la société. La contribution doit en principe être une fonction croissante de trois indicateurs : (i) le niveau de salaire (puisque tant le niveau des AC que le montant des pertes fiscales augmente en conséquence), (ii) l'ancienneté professionnelle (puisque la perte de capital humain spécifique à l'entreprise augmente avec l'ancienneté) et (iii) la durée de chômage prévue (puisque les versements d'AC et le montant des pertes fiscales augmentent avec la durée du chômage).

En pratique, nous proposons une contribution qui ne varie qu'en fonction du salaire et de l'ancienneté, autrement dit une contribution qui soit proportionnelle aux gains antérieurs cumulés depuis le moment où le travailleur a été engagé au sein de l'entreprise. La contribution de licenciement proposée ne dépend donc pas de la durée de chômage, car cela découragerait le recrutement de travailleurs défavorisés, dont la durée de chômage prévisible est longue. Le niveau de la contribution de licenciement doit alors être calculé sur la base de la durée de chômage moyenne d'un travailleur licencié. Il convient toutefois dès lors de noter que la contribution de licenciement proposée rend les *licenciements temporaires* (au sens du «chômage temporaire» que nous connaissons) trop coûteux d'un point de vue social : le coût social des licenciements temporaires est inférieur parce qu'ils génèrent des périodes de chômage plus courtes que la moyenne. Il faut par

²² Plus de précisions sur <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566>.

²³ Source : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566>.

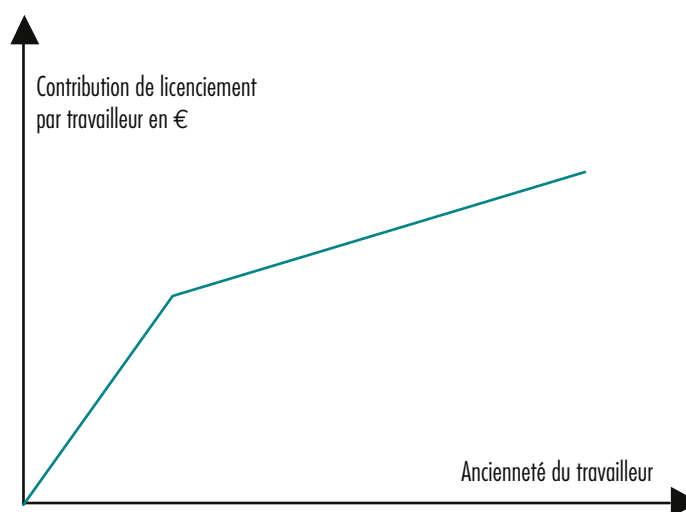
... Les lignes directrices de la réforme

conséquent prévoir un système distinct pour les licenciements temporaires. Nous y reviendrons au point 6.

Comme chaque licenciement a un coût social fixe (frais administratifs fixes liés au paiement des AC et à l'organisation des PAMT)²⁴, la contribution de licenciement doit, en principe, inclure une composante fixe. Cependant, cela rendrait très coûteuse la création d'emplois pour des périodes courtes. En conséquence, cela pourrait ralentir l'insertion dans le marché du travail de jeunes défavorisés, pour qui un emploi de courte durée peut constituer un tremplin vers des emplois de longue durée (Cockx, 2008; Cockx et Picchio, 2009). Comme Cahuc et Kramarz (2004), nous proposons donc une contribution de licenciement sans composante fixe, qui augmente à un taux plus élevé pendant une première période d'emploi.²⁵ Enfin, pour inciter les entreprises à investir à la fois dans la prévention des conséquences défavorables du licenciement et dans le reclassement professionnel, la contribution de licenciement est uniquement due si le travailleur n'est pas *volontairement* employé dans une autre entreprise (ou se retire *volontairement* du marché du travail) immédiatement après le licenciement.

Cette formule est illustrée à la Figure 1. Celle-ci représente schématiquement la relation entre la contribution de licenciement d'un travailleur dont le salaire unitaire est donné. L'abscisse ne reprend dès lors que l'ancienneté du travailleur (si l'ancienneté est en mois, l'unité de mesure du salaire est elle en € par mois). Etant donné l'absence de contribution fixe (indépendante de l'ancienneté), la pente de la relation est plus forte au début de la relation contractuelle.

Figure 1. Profil illustratif de la contribution de licenciement pour un salaire unitaire donné



Trois raffinements devraient être pris en considération. Tout d'abord, selon l'«informativeness principle» évoqué à la première section, la contribution de licenciement devrait dépendre de la différence entre les coûts de licenciement induits par l'entreprise et les coûts de licenciement moyens au sein de l'économie. Cela pourrait être mis en oeuvre rétrospectivement sur la base de l'historique des licenciements. Ensuite, les entreprises financièrement fragiles risquent de déposer leur bilan si elles sont tenues pour responsables de leurs licenciements. Les entrepri-

²⁴ Les coûts psychologiques fixes découlant d'un licenciement sont directement couverts par l'indemnité de départ versée au travailleur (voir point 3).

²⁵ Cahuc et Kramarz (2004) proposent une période de 18 mois pour la France.

... Les lignes directrices de la réforme

ses de taille plus réduite devraient donc payer une contribution de licenciement inférieure. Enfin, pour tenir compte des coûts plus élevés qu'un licenciement collectif impose à la société, la contribution de licenciement devrait être supérieure dans ce cas (sauf si la procédure de reclassement professionnel aboutit). La législation actuelle²⁶ est souvent critiquée pour son manque de cohérence. Elle peut probablement être améliorée. Pourtant, l'idée de donner aux syndicats la possibilité de proposer des solutions alternatives aux licenciements collectifs doit être préservée. Cela dit, dans le prolongement des arguments précités, le fait que l'indemnité prenne aujourd'hui uniquement la forme d'une indemnité de départ versée aux travailleurs licenciés et non d'une contribution au fonds de l'ASC n'est pas satisfaisant.

3. Une indemnité de départ relativement faible. Selon les principes de la première section, les indemnités de départ doivent uniquement couvrir le coût psychologique des pertes d'emploi. Ce coût est certainement hétérogène dans la population – et cette hétérogénéité pourrait difficilement être prise en compte – mais, en moyenne, il est relativement faible pour la plupart des travailleurs (par comparaison avec le coût d'une couverture du risque de chômage). Comme nous avons avancé que l'assurance assure une protection beaucoup plus efficace contre le risque de chômage que les indemnités de départ, nous plaçons pour la transformation de la majeure partie des indemnités de préavis en contributions de licenciement qui financent le fonds de l'ASC.

4. Amélioration de la couverture par l'ASC. La contribution de licenciement au fonds de l'ASC qui découle de la nouvelle contribution de licenciement aurait plusieurs fins précisées ci-dessous et au point 5. Elle permettrait d'accroître la couverture de l'ASC par l'abandon des plafonds et l'augmentation du taux de remplacement. Les incitations découleraient d'une diminution graduelle de ce supplément à l'AC en fonction de la durée du chômage, jusqu'à ce que le niveau actuel de l'AC soit atteint.²⁷

5. Un financement supplémentaire pour les PAMT efficaces. Le financement supplémentaire de l'ASC ne doit pas uniquement servir à financer le supplément de l'AC. Il doit être affecté en partie à des subsides à la formation ou à l'emploi afin de compenser la perte de capital humain spécifique. Il s'agit là d'une différence essentielle par rapport au système actuel dans lequel le travailleur reçoit uniquement une indemnisation financière et doit décider lui-même du montant à investir dans des mesures actives. Comme le travailleur ne tient pas compte du bénéfice *social* de sa réembauche, il va spontanément sous-investir du point de vue de la collectivité. Par conséquent, nous estimons que l'affectation explicite des contributions de licenciement à la fourniture des PAMT entraînera un fonctionnement plus efficace du marché du travail.

Le design optimal de ces PAMT est crucial, mais complexe, et ce sujet sort du cadre de cette contribution.²⁸ De plus, puisque les PAMT sont essentiellement une compétence régionale en Belgique, nous devons concevoir une règle rationnelle de répartition de ces fonds entre les Régions. Nous renvoyons le lecteur à Cockx et Van der Linden (2009) pour un examen plus approfondi de ce point.

Il faut noter que, comme les rémunérations sont souvent d'une manière ou d'une

²⁶ La loi dite «Renault».

²⁷ En outre, on pourrait éventuellement introduire des primes à l'embauche dont le niveau diminue en fonction de la durée de chômage (voir note de bas de page 19).

²⁸ Voir Cockx (2000) pour un examen de certaines questions pertinentes et Cockx *et al.* (2007) pour une proposition relative au système de contrôle des chômeurs.

... Les lignes directrices de la réforme

autre liées à l'ancienneté,²⁹ les contributions de licenciement reflétant le coût social du licenciement seraient plus élevées pour les travailleurs plus expérimentés. Toutefois, contrairement aux règles de protection de l'emploi en vigueur, la contribution de licenciement du nouveau système servirait à investir dans l'activation des travailleurs plus âgés licenciés en fournissant des subventions à la formation et à l'embauche.³⁰ Cela se révélerait plus efficace qu'un dédommagement direct du travailleur. En effet, le travailleur affecte uniquement des fonds à l'activation en fonction des avantages privés qu'ils génèrent. Il sous-investit donc puisque les avantages sociaux sont beaucoup plus importants.

6. Licenciements temporaires. Comment le régime de chômage temporaire des ouvriers et son extension temporaire aux employés peut-il être considéré à la lumière des recommandations qui précèdent ? Si la contribution au licenciement est proportionnelle au coût social induit par le licenciement, tenant en particulier compte de la durée de chômage prévue, aucune distinction ne devrait être faite entre les «licenciements temporaires» et les «licenciements permanents» pour raisons économiques.³¹ Cependant, nous avons proposé que la contribution au licenciement soit indépendante de la durée de chômage prévue. Étant calculée sur base de la durée de chômage moyenne d'un travailleur licencié, cette contribution serait trop élevée pour les licenciements temporaires, dont la durée est en général plus courte. En conséquence, il est raisonnable de compléter le système d'ASC ordinaire par un système qui finance les AC temporaires en cas d'inoccupations du travailleur qui durent moins qu'un nombre de jours fixe et prédéfini par an. Dans ce système, le travailleur ne preste plus de travail, mais il reste contractuellement employé et sait à l'avance quand son employeur va le rappeler. Par conséquent, si un travailleur n'est pas rappelé, l'employeur doit payer la contribution de licenciement susmentionnée. Par ailleurs, comme le chômage temporaire a un coût social, la responsabilité des employeurs devrait augmenter à mesure qu'ils recourent davantage au système. Cela pourrait prendre la forme d'une modulation rétrospective des contributions patronales au système. Un système semblable appelé «experience rating» existe pour le financement de l'ASC aux États-Unis.³² Les contributions des employeurs au système seraient rendues proportionnelles à leur durée d'utilisation rétrospective du système³³: cela garantirait que le système soit uniquement employé pour des périodes de chômage relativement courtes. Il convient de remarquer que l'absence de modulation des contributions (sauf dans le secteur de la construction)³⁴ est un désavantage important du système existant pour les ouvriers. Par ailleurs, dans le cadre proposé avec modulation, il n'y a aucune raison économique d'exclure les employés de ce système.

²⁹ Nombreux sont ceux qui plaident actuellement pour un remplacement de la rémunération en fonction de l'ancienneté par un régime de rémunération au rendement. Il faut toutefois faire preuve de prudence, car les systèmes explicites de rémunération au rendement ne peuvent se révéler plus efficaces que s'il est possible de mesurer le rendement assez aisément. Si ce n'est pas le cas, ce qui est fréquent, la rémunération en fonction de l'ancienneté peut encore être nécessaire pour fournir des incitations correctes (voir p. ex. Milgrom et Roberts, 1992).

³⁰ Nous ne pouvons pas nous appesantir ici sur les inconvénients des programmes de retraite anticipée tels qu'ils sont organisés en Belgique (voir par exemple, Sneessens et Van der Linden, 2005).

³¹ Les «licenciements temporaires» – au sens de suspension temporaire du contrat de travail - pour d'autres motifs peuvent être maintenus voire généralisés aux employés, car ces autres raisons (conditions climatiques, panne mécanique, incendie, etc.) sont, dans une large mesure, indépendantes de la volonté de l'entreprise et aisément vérifiées par un tiers (administration, tribunal, ...).

³² Il n'existe pas un système unique d'experience rating aux États-Unis. Chaque État peut décider de son propre système. L'encadré en annexe présente une description succincte extraite d'une étude de l'OCDE (2004). On consultera par exemple Fath et Fuest (2005) pour une description plus détaillée.

³³ Notons qu'un affinement consiste à diminuer (respectivement, augmenter) la contribution de l'employeur lorsque la conjoncture économique se dégrade (respectivement, s'améliore).

³⁴ Voir note de bas de page 20.

... Les lignes directrices de la réforme

7. Les comptes d'épargne individuels ne constituent pas une solution. Le système autrichien de comptes d'épargne individuels est devenu récemment un modèle pour la réforme de la LPE (OCDE 2006, Commission européenne 2006, Sels 2008 et De Vos 2009). Dans ce système, l'employeur verse une proportion du salaire sur un compte individuel de ses travailleurs. Les travailleurs licenciés qui bénéficient d'une ancienneté dépassant un certain seuil (3 ans en Autriche) peuvent choisir de retirer leur argent de leur compte d'épargne dès le licenciement ou décider de cumuler l'épargne jusqu'à un licenciement ultérieur ou encore, éventuellement, l'utiliser sous forme de fonds de pension leur permettant de compléter leurs revenus de pension de retraite.

Nous sommes opposés à ce système pour deux raisons. Premièrement, comme les indemnités de départ sont financées par des contributions *avant* que le licenciement ne se produise, ce système viole le premier principe de responsabilité vis-à-vis des coûts sociaux engendrés par le licenciement. Ce système conduira dès lors à une augmentation socialement inefficace du nombre de licenciements dans l'économie. Deuxièmement, basé sur le principe de l'épargne individuelle, un tel système est moins efficace que le système de l'assurance : les travailleurs ayant une épargne insuffisante ne sont pas protégés par le système et il y a un risque qu'ils épargnent trop pour leur retraite. Les partisans des comptes d'épargne individuels feront valoir, quant à eux, qu'un système d'assurance tend à dissuader de travailler, contrairement au compte d'épargne individuel. Toutefois, un profil décroissant d'allocations de chômage et/ou des systèmes de contrôle et de conseil peuvent contrecarrer ces incitations défavorables sans perdre les avantages principaux d'un système d'assurance.

3. Conclusion

Les économistes voient la destruction de l'emploi comme un élément d'un processus d'innovation et de croissance (d'où l'expression «destruction créatrice»). Pour la plupart des travailleurs, un licenciement est un désastre et une injustice. La réforme proposée ici tient compte des deux points de vue. Tout en allant à l'encontre d'une judiciarisation des cessations de contrat de travail, elle rend les employeurs et les travailleurs plus conscients de leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble de la société. Si cet objectif est atteint, nous estimons que les agents économiques doivent pouvoir prendre leurs décisions en toute autonomie. Dans le contexte de cette étude, ceci vaut en particulier pour la décision de mettre fin à un contrat de travail.

En résumé, nous proposons de transformer la plupart des indemnités de préavis payées actuellement aux travailleurs licenciés par une contribution de licenciement versée à l'agence pour l'emploi.³⁵ Cette contribution serait identique quel que soit le type de travailleur (ouvrier ou employé) et le type de contrat (temporaire ou à durée indéterminée). Son montant serait proportionnel aux gains antérieurs cumulés depuis le moment où le travailleur a été engagé au sein de l'entreprise. Une indemnité de départ relativement modeste serait en outre versée pour couvrir le «coût psychologique» du licenciement. La contribution de licenciement serait utilisée non seulement pour financer un supplément aux allocations de chômage actuelles, mais aussi, afin de responsabiliser davantage le travailleur, pour financer les politiques actives du marché du travail destinées aux sans-emploi. Par ailleurs, il est logique de généraliser le système actuel d'allocations de chômage temporaires des ouvriers aux employés, mais uniquement si la contribution des employeurs au financement du système tient compte de leur recours au chômage

³⁵ Étant donné que cette agence est partiellement régionalisée en Belgique, le nouveau financement doit être partagé entre les organismes régionaux. Cette problématique est abordée par Cockx et Van der Linden (2009).

temporaire. L'enjeu est ici encore de faire percevoir les coûts supportés par la collectivité.

Il reste à l'évidence beaucoup de travail à réaliser pour transformer ces principes en une réforme directement applicable et pour estimer sa valeur sociale. Ce sera la prochaine étape.

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

Bart Cockx et Bruno Van der Linden

Bruno Van der Linden est maître de recherche du Fonds National de la Recherche Scientifique - FNRS, professeur d'économie à l'UCL et chercheur à l'IRES.

Références

- Blanchard, O. et J. Tirole (2003), *Protection pour l'Emploi et Procédures de Licenciement*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, Paris : La Documentation française.
- Blanchard, O. and J. Tirole (2004), "Redesigning the Employment Protection System", *De Economist*, 152 (1), pp. 1-20.
- Blanchard, O. and J. Tirole (2008), "The joint design of unemployment insurance and employment protection. A first pass", *The Journal of the European Economic Association*, 6 (1), pp. 45-77.
- Cahuc, P. et F. Kramarz (2004), *De la Précarité à la Mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris.
- Cockx B. (2000), "The design of active labour market policies : Building in effective incentives", *International Labour Review*, 139 (4), 457-480.
- Cockx, B. (2008), "Is een kortstondige job voor jongeren zonder werkervaring een springplank naar een duurzame baan?", *Over.Werk*, 18, 3-4.
- Cockx B., M. Dejemeppe and B. Van der Linden (2007), "Bevordert het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen de overgang naar werk?", *Over.Werk*, 1, 85-88. Version française : *Regards économiques*, 49. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>
- Cockx, B. and M. Picchio (2009), "Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs?", Working paper 2009-560, Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, IRES DP 2009-04, UCLouvain, IZA 4007, CESifo 2569.

- Cockx, B. and B. Van der Linden (2009), “Decentralisation of Labour Market Policies May Matter, but Other Reforms Matter More”, *E-book*, www.rethinkingbelgium.eu/rebel-initiative-ebooks
- Commission européenne (2006), *L’emploi en Europe 2006*.
- Delhez P., P. Heuse, Y. Saks et H. Zimmer (2008), “Le bilan social 2007”; *Revue économique*, décembre, 105 – 146.
- De Vos, M. (2009), “Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht”, *De Standaard*, 23 maart.
- De Vos, M., en J. Konings (2007), *Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt*, Itinera Institute, Intersentia, Antwerpen – Oxford.
- Fath J. and C. Fuest (2005), “Experience Rating of Unemployment in the US : A Model for Europe?”, *CESifo DICE Report, Journal for Institutional Comparison*, 2, pp. 45-50.
- Fougère D. et D. Margolis (2000), «Moduler les cotisations employeurs à l’assurance chômage : les expériences de bonus-malus aux Etats-Unis», *Revue Française d’Économie*, n° 2, pp. 3-76.
- Hopenhayn, H. A. and J. P. Nicolini (1997), “Optimal Unemployment Insurance”, *Journal of Political Economy*, 105(2), 412-438.
- Milgrom, P. and J. Roberts (1992), *Economics, Organization and Management*, London : Prentice Hall International Editions.
- OECD (2004, 2006), *Perspectives de l’Emploi*, Paris.
- Pissarides, C. (2001), “Employment Protection”, *Labour Economics*, 8, 131-159.
- Sels L. (2008), “Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt”, *Over.werk*, 2, 54 – 70.
- Sneessens H. et B. Van der Linden (2005), “Les préretraites sont-elles une méthode efficace de gestion des carrières et de l’emploi ?”, *Over.Werk*, 4, 99 - 106. *Regards économiques*, 33. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>
- Van der Linden B. (2007), “Un regard universitaire francophone sur le rapport *Des emplois pour les jeunes*”, *Over.werk*, 2, 49 – 55. *Regards économiques*, 56. <http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>

Annexes

Liste des abbreviations

- AC : allocation de chômage
AE : agence pour l’emploi
ASC : assurance-chômage
PAMT : politiques actives du marché du travail
LPE : législation de protection de l’emploi
SPE : service public de l’emploi

Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (Experience Rating)³⁶

Les États-Unis sont le seul pays de l'OCDE ayant largement recours à une taxe sur les licenciements pour financer les indemnités d'assurance-chômage versées aux travailleurs licenciés. Les cotisations de sécurité sociale des entreprises sont en partie modulées en fonction de leurs pratiques antérieures ou de leurs antécédents en matière de licenciements : au niveau de chaque État, le taux de cotisation d'une entreprise est déterminé sur la base des prestations de chômage versées aux salariés qu'elle a récemment licenciés. Cela étant, la façon dont sont précisément déterminés les taux de cotisation patronale peut varier considérablement d'un État à l'autre. Tous les ans, la caisse d'assurance-chômage de chaque État fixe un barème de taux de cotisations en fonction de la situation de ses comptes. En conséquence, les taux de cotisation patronale, qu'il s'agisse du minimum, du maximum ou des taux intermédiaires, varient assez largement entre les États. En fait, la seule règle établie au niveau fédéral concerne le taux maximum de cotisation patronale, qui dans tous les États, doit être au moins égal à 5.4 %.

Une fois le barème établi, la détermination du taux de cotisation devant être appliqué à chaque entreprise repose dans la plupart des États, soit sur la formule du «ratio de versements», soit sur le système du «ratio de réserves» (voir Fougère et Margolis, 2000). Dans le cadre du système du «ratio de versements», les entreprises versent des cotisations en proportion du ratio entre les moyennes calculées sur les trois à cinq années précédentes 1) des allocations qui leur sont facturées (versées à leurs salariés licenciés) et 2) des salaires imposables. Dans le système de «ratio de réserves», les entreprises versent des cotisations qui sont fonction du ratio entre 1) leurs réserves, à savoir les cotisations versées antérieurement, diminuées des allocations versées, le tout calculé sur la totalité de leur période d'activité, et 2) la moyenne des salaires imposables, calculée sur les trois années précédentes. Chaque approche permet d'évaluer combien les salariés licenciés par une entreprise ont coûté au système d'assurance-chômage au cours des trois années précédentes. Les taux de cotisation augmentent à mesure que ce montant s'accroît.

Depuis l'instauration de ce système, les taux de cotisation semblent avoir toujours suivi les fluctuations économiques avec un certain décalage. Celui-ci est dû au fait que les caisses d'assurance-chômage définissent leurs barèmes en fonction de l'état de leurs comptes de l'année précédente. Au début d'une période de récession, les versements effectués par les caisses d'assurance-chômage augmentent, mais les taux de cotisation restent constants. Cette situation se poursuit jusqu'à ce que les bilans des caisses d'assurance-chômage se détériorent et qu'un nouveau barème de cotisations, plus élevé, soit alors mis en place. Lorsque les comptes des caisses deviennent négatifs, le gouvernement leur consent un prêt. Le remboursement de ce prêt peut justifier que les taux de cotisation restent élevés pendant un certain temps après la période de récession.

Dans tous les États, la modulation des cotisations patronales n'est que partielle dans la mesure où les cotisations versées par une entreprise n'augmentent pas dans les mêmes proportions que les allocations versées aux travailleurs qu'elle a licenciés. Il y a trois raisons principales à cela. Premièrement, la décision d'une entreprise de licencier des salariés n'influe pas sur le montant de ses cotisations lorsque ces dernières correspondent déjà au taux maximum ou sont bien au-dessous du taux minimum. Deuxièmement, pour les entreprises situées entre ces deux extrémités, l'augmentation des taux de cotisation sous l'effet d'une modification des ratios de réserves/versements est en général insuffisante pour couvrir l'intégralité du coût additionnel des indemnités à verser à la suite de licenciements. Troisièmement, dans plusieurs États, les entreprises ne participent pas au financement des indemnités de chômage dans un certain nombre de cas, dont notamment : les indemnités versées aux salariés ayant peu d'ancienneté, aux étudiants qui ont repris leurs études ou aux personnes dont les employeurs ont fait faillite. De fait, en 2002, les employeurs

³⁶ Cette description provient de l'OCDE (2004, p. 104)

n'ont financé que partiellement les dépenses engendrées par leurs licenciements, le solde étant implicitement financé par les recettes fiscales générales. La part prise en charge par les employeurs varie considérablement d'un État à l'autre, allant de 72 % dans le New Hampshire à 14 % en Géorgie, ces différents degrés de participation étant par ailleurs relativement indépendants du système de ratio utilisé pour calculer les taux de cotisation*.

* Source : www.workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl12k3/uipl_2603a1.htm.

Directeur de la publication :
Vincent Bodart
Rédactrice en chef :
Muriel Dejemeppe
Comité de rédaction : *Paul Belleflamme,*
Vincent Bodart, Thierry Bréchet,
Muriel Dejemeppe, Frédéric Docquier,
Jean Hindriks, François Maniquet,
Marthe Nyssens
Secrétariat & logistique : *Anne Davister*
Graphiste : *Dominos*

Regards Économiques a le soutien financier
du Fonds de la Recherche Scientifique - FNRS.

IRES-UCL

Place Montesquieu, 3

B1348 Louvain-la-Neuve

<http://www.uclouvain.be/regardseconomiques>

regard-ires@uclouvain.be

tél. 010/47 34 26