

Plan win-win ou... out-out ?

Quatre mille trois cent trente-neuf travailleurs, très exactement, ont été embauchés sous contrat win-win depuis le 1^{er} janvier 2010. Des “jeunes et des vieux englués dans le chômage”, que la ministre de l'Emploi Joëlle Milquet s'était engagée à (re) mettre au travail, quitte à faire payer la collectivité.

Le plan win-win, qui cible les jeunes peu qualifiés de moins de 26 ans, les 50 ans et plus et les demandeurs d'emploi qui ont entre un et deux ans de chômage, prévoit en effet la prise en charge d'une partie du salaire mensuel du travailleur par l'ONEm. Déchargé de ce coût salarial, l'employeur est également exonéré de la totalité des cotisations ONSS... Tentant, dès lors, d'engager du personnel sous ce statut. Et qui dit engagement dit nouveaux emplois. CQFD? Bien au contraire: au fil des appels

LE 13 AVRIL DERNIER, LA MINISTRE DE L'EMPLOI JOËLLE MILQUET SE FÉLICITAIT D'AVOIR CRÉÉ, EN TROIS MOIS, PLUS DE 4 300 EMPLOIS GRÂCE AU PLAN D'EMBAUCHE WIN-WIN. MAIS LE CALCUL NE TIENT PAS COMPTE DES EMPLOIS QUE LE PLAN A AUSSI... SUPPRIMÉS.

/ Tony Demonté, Rocco d'Amore et Julie Coumont 
CNE

que nous recevons, il s'avère en réalité que ces embauches se font au détriment des emplois existants. Même à un coût extrêmement réduit, il est évident qu'une entreprise n'embauchera jamais un travailleur supplémentaire si elle n'en a pas besoin. Pour en profiter, certains n'hésitent alors pas à licencier du personnel en place pour pouvoir embaucher

sous statut win-win. Les 4 339 contrats enregistrés par l'ONEm ne correspondent donc pas à des emplois créés, mais à des travailleurs engagés. Les travailleurs licenciés et remplacés, eux, ne figurent nulle part dans les calculs. Pourtant, ils existent. De plus en plus, des travailleurs appellent les services de première ligne de la CNE pour raconter qu'ils ont été

licenciés pour restructuration de personnel ou autre, puis immédiatement remplacés par des travailleurs sous contrat win-win. Une employée licenciée doit même participer, durant la prestation de son préavis, à la formation de sa remplaçante win-win! Les dérives de ce plan sont ainsi bien réelles, et la CNE a déjà interpellé personnellement Joëlle Milquet. Nous attendons toujours sa réponse, mais si rien n'est corrigé, la situation ne pourra qu'empirer...

Des plaintes, en vain

L'arrêté royal du 21 décembre 2009 qui fixe le plan d'embauche win-win précise en son article 3 que des plaintes peuvent être introduites auprès des différents services d'inspection. Si ces plaintes aboutissent, l'employeur ne bénéficiera pas, assez logiquement, des aides accordées. Non seulement ce contrôle n'a lieu qu'après la fraude et uniquement sur base d'une plainte, mais en plus il ne règle en rien le sort des travailleurs licenciés. Prenons deux exemples. Un travailleur en période d'essai est licencié car l'employeur prend connaissance du plan win-win et engage dès lors un autre travailleur sous ce statut. Sur le formulaire C4 de la personne licenciée, il indiquera “fin de la période d'essai”. Juridiquement, il n'y a aucun recours possible.

Même situation pour un travailleur sous statut employé, avec une ancienneté de 9 ans. Celui-ci est licencié. Motif vraisemblable qui sera indiqué à la fin du préavis: “réorganisation ou restructuration”. Les juges et tribunaux reconnaissent difficilement le caractère abusif d'un licenciement lorsqu'il s'agit d'un travailleur sous statut employé. Ici non plus, aucun recours n'est possible. Comble de tout dans ce cas de figure, le travailleur licencié devra prêter son préavis en présence du ou des travailleurs engagés sur base du plan win-win. Intervenir syndicalement auprès de l'employeur ne ferait alors que rendre la prestation du préavis plus difficile, d'autant que ces situations existent dans les entreprises où aucune délégation syndicale n'est présente.

ÇA NE FAIT QUE COMMENCER
Même si on ne sait pas quand, on peut tout de même espérer que la crise finira par s'atténuer et que des emplois perdus finiront par être recréés. Qu'est-ce qui empêchera alors une entreprise de réembaucher des win-win plutôt que des travailleurs classiques? Le coût salarial d'un travailleur win-win pouvant descendre à moins de 5 euros/heure risque de devenir le premier choix des employeurs. Aujourd'hui, aucun contrôle a priori n'est prévu et les inspections ne le sont que sur base d'une plainte,

AVEC LE STATUT "WIN-WIN", SOYEZ LO SEUR/SE HEUREUX/SE



difficile à déposer pour le travailleur qui reste dans l'entreprise pour prêter son préavis.

Si par ailleurs l'ONEm se livre à des contrôles spontanés, il n'y vérifie que le lien entre licenciement d'un employé et embauche d'un statut win-win. Et bien évidemment, c'est presque impossible à prouver puisque l'employeur peut trouver cent motifs inattaquables sur le C4. Certes, essayer de trouver des chemins vers l'emploi pour les demandeurs d'emploi les plus largués reste une bonne intention. Mais pourquoi alors ne pas le faire dans des secteurs socialement utiles et qui manquent cruellement de moyens? Dans les services non marchands, les besoins sont énormes: l'accueil des enfants, l'accompagnement des personnes âgées, l'environnement, les infrastructures sportives, le soutien dans les écoles... sont autant de domaines dans lesquels l'emploi, dans son ensemble, doit être favorisé. Si l'on adopte ce point de vue global, le plan win-win a tout simplement échoué. Mais tant que la réussite politique d'un plan se mesurera uniquement en nombre de contrats, on peut comprendre

(à défaut d'approuver) que le gouvernement fasse tout pour en supprimer les règles les plus élémentaires.

LE PLAN DOIT CONTENIR LA SOLUTION

Si on veut éviter les effets d'aubaine que l'on constate déjà, les solutions doivent être recherchées dans le plan lui-même. Notamment en contrôlant, avant l'embauche et

non après sur base d'une plainte, que les travailleurs engagés dans le cadre du plan win-win sont bien des employés supplémentaires. Cette procédure peut être très légère, via les fichiers ONSS. Des sanctions convaincantes, quant à elles, décourageraient les essais.

CONCERNÉ(E)?

La CNE constitue actuellement un dossier sur les dérives du plan

win-win. Si vous en constatez dans votre entreprise, n'hésitez pas à nous envoyer votre témoignage, par mail à aicha.oussai@acv-csc.be ou par courrier au 21 avenue Alcide de Gasperi, 1400 Nivelles.

Article publié dans le Journal mensuel de la Centrale des employés, n° 5, mai 2010.

Témoignages

Il y a quelques semaines, mon employeur m'a appelée dans son bureau pour me faire une proposition: il m'a demandé de me renseigner auprès de l'ONEm pour savoir si j'avais droit ou non au plan d'embauche win-win. Si oui, il me proposait de me licencier puis de me réengager sous ce statut, en disant "c'est avantageux pour vous et pour moi". Mais j'ai bien compris que, même si ça ne changeait rien pour moi, il voulait seulement se faire de l'argent sur mon dos. Je me suis quand même renseignée auprès de l'ONEm, qui a confirmé que j'entrais dans les critères du plan win-win, mais sans le dire à mon employeur. Un mois plus tard, j'ai reçu mon C4 pour "restructuration du personnel". Lorsque je suis allée le chercher, j'ai vu sur le tableau d'horaire qu'on m'avait déjà remplacée... par un

contrat win-win. Depuis, j'ai trouvé un nouveau travail, moi aussi sous contrat win-win.

Lorsque l'employeur a remplacé la boucherie-charcuterie traditionnelle par des produits préemballés, il n'a plus eu besoin de vendeuse. C'est comme ça que j'ai reçu mon préavis. Mon patron m'a alors dit: "Vous avez 9 mois pour me prouver ce que vous valez dans le rayon fruits et légumes." Mais je ne suis pas stupide, il ne faut pas 9 mois pour apprendre à gérer un rayon; tout ce qu'il voulait, c'était que je preste mon préavis avant de me virer! Aujourd'hui, j'ai été remplacée par un travailleur sous contrat win-win. C'est dégueulasse, on vire des gens pour restriction du personnel, puis on embauche d'autres travailleurs à des conditions plus avantageuses pour l'employeur...