



Etude internationale 2012 relative au licenciement

Cette étude, réalisée en juin 2012, reflète la législation en vigueur dans les différents pays à cette date. Les données figurant dans ce guide sont d'ordre général et sont fournies à titre purement informatif. Les auteurs ne peuvent en aucun cas être tenus responsables des éventuelles erreurs ni de l'utilisation ou de l'interprétation dont ces informations pourraient faire l'objet sans leur aide. Cette étude ne peut en aucun cas être considérée comme un conseil juridique.

Introduction et contexte

Laga a étudié, en étroite collaboration avec les partenaires européens de son réseau international, le régime de licenciement de 25 pays : l'Allemagne, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Russie, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède et la Suisse.

Il s'agit de la deuxième édition de « l'Etude comparative internationale relative au droit du licenciement ». La première avait été réalisée par Laga en 2009. Cette nouvelle édition n'est pas une simple mise à jour de

la précédente. Elle a, en effet, été étendue dans deux directions. D'une part, l'enquête concerne cette fois 25 pays (contre 18 pour la première). D'autre part, cette 2e édition propose une comparaison chiffrée des charges patronales inhérentes à un licenciement. Les chiffres englobent les coûts du licenciement dans 22 des 25 pays concernés par l'étude et prennent en compte quatre scénarios différents. Il a également été tenu compte des frais moyens encourus par un employeur dans un pays donné pour licencier un travailleur et clôturer définitivement le dossier de licenciement, sans l'intervention d'un juge (auquel cas nous parlons d'un « arrangement »).

Comparaison du coût du licenciement

Afin de comparer le coût du licenciement dans les différents pays, les auteurs ont décidé d'utiliser deux exemples concrets abordés de manière similaire par tous les pays participants, compte tenu du régime de licenciement local.

1er cas

- Travailleur, **35 ans**
- Conseiller juridique dans une entreprise spécialisée en IT
- 7 ans d'ancienneté
- Rémunération de base annuelle brute : € 60.000
- Rémunération variable brute par an : € 5.000
- Avantages en nature par an (bruts) : € 8.000

2e cas

- Travailleur, **49 ans**
- Conseiller juridique dans une entreprise spécialisée en IT
- 11 ans d'ancienneté
- Rémunération de base annuelle brute : € 120.000
- Rémunération variable brute par an : € 10.000
- Avantages en nature par an (bruts) : € 16.000

Dans ces deux exemples concrets, le coût du licenciement a été calculé – toujours du point de vue de l'employeur – dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel (p. ex. le comportement ou les capacités du travailleur) et d'un licenciement pour motif économique (p. ex. le

manque de travail). Les auteurs ont donc dégagé quatre scénarios, qui ont pu être comparés.

Par souci d'exhaustivité, notons que les exemples concrets reposent sur les « meilleures pratiques » mises en place dans les différents pays pour parvenir à un accord avec le travailleur dans le dossier de licenciement. En ce qui concerne la Belgique, signalons que le terme « travailleur » a été assimilé au terme « employé » dans le cadre de l'étude. La Belgique est, en effet, le seul pays à encore opérer une distinction entre les ouvriers et les employés en matière de régime de licenciement. Cette distinction a toutefois été remise en question par un arrêt de la Cour constitutionnelle. Cet arrêt daté du 7 juillet 2011 stipule que cette distinction ne se justifie plus et exhorte le législateur à faire le nécessaire pour supprimer cette discrimination avant le 8 juillet 2013.

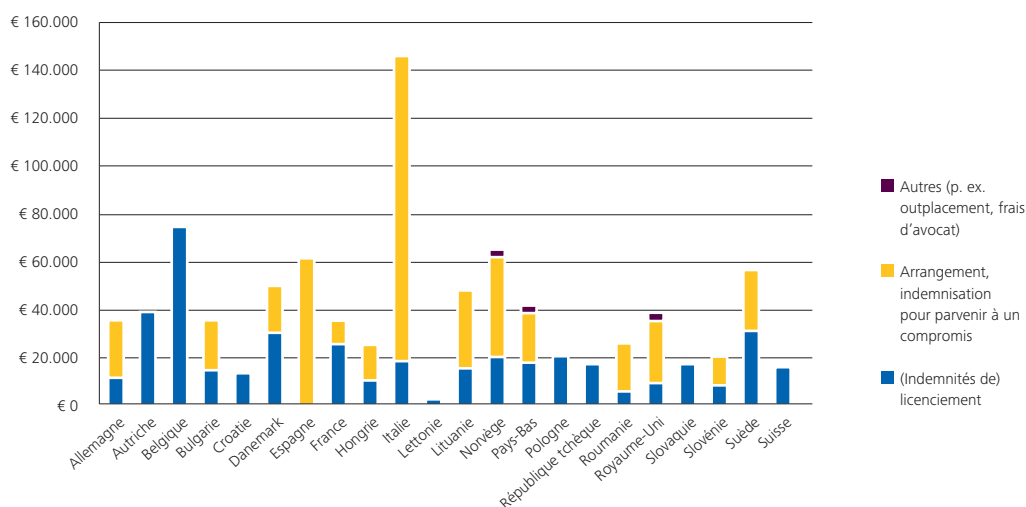
A noter, enfin, que l'étude se limite aux licenciements individuels dans le chef de l'employeur et ne concerne pas l'application du régime de licenciement collectif. Cette étude a néanmoins clairement révélé que pratiquement tous les pays avaient recours à un régime de licenciement spécifique en cas de licenciements multiples et/ou de licenciement collectif.

Les chiffres qui suivent datent de décembre 2011 et ne tiennent pas compte de changements apportés ultérieurement à la législation en vigueur. Par souci d'exhaustivité, ceux-ci sont toutefois décrits dans le texte complet de l'étude internationale.

Etude internationale 2012 relative au licenciement

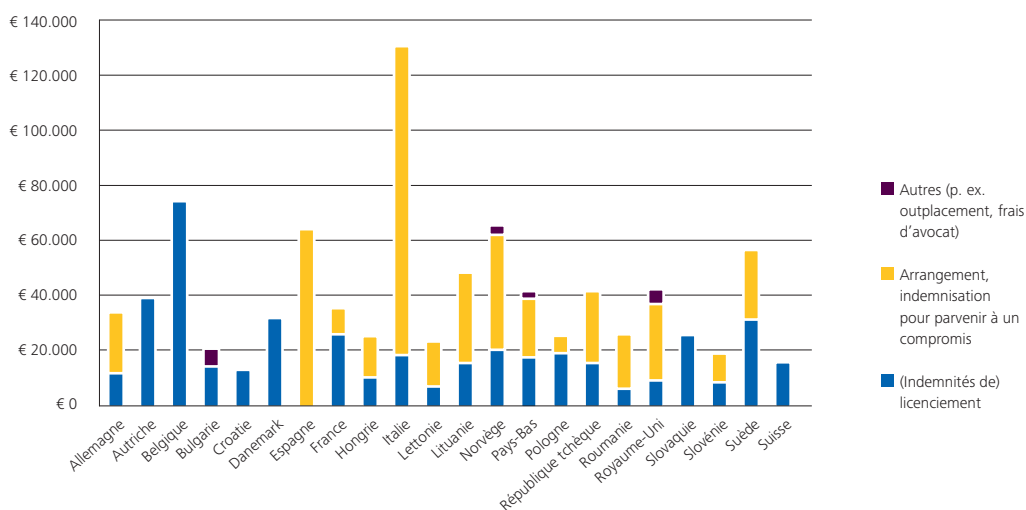
1er cas : licenciement pour motif personnel

Travailleur ; 35 ans ; conseiller juridique (secteur IT) ; 7 ans d'ancienneté ; rémunération de base 60 000 € bruts/an + rémunération variable 5 000 € bruts/an + avantages en nature 8 000 € sur une base annuelle



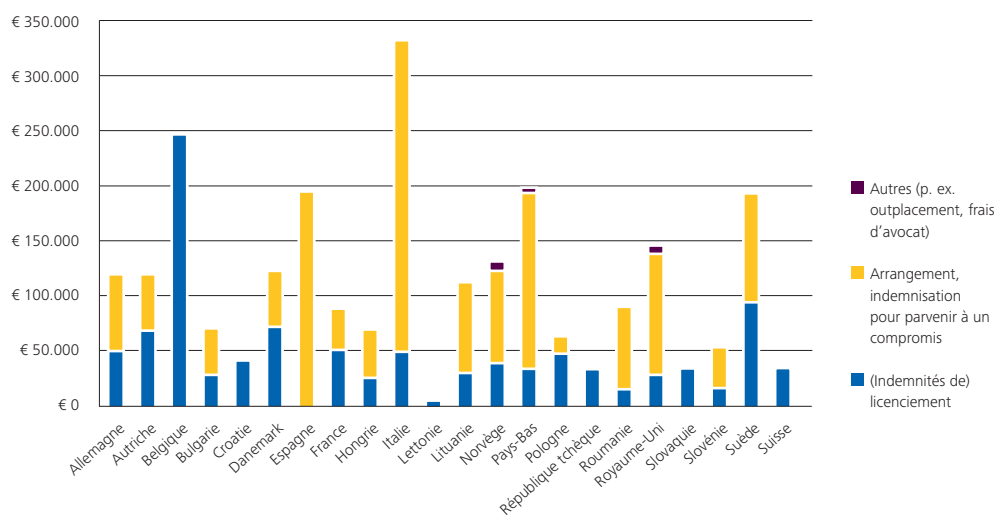
1er cas : licenciement pour motif économique

Travailleur ; 35 ans ; conseiller juridique (secteur IT) ; 7 ans d'ancienneté ; rémunération de base 60 000 € bruts/an + rémunération variable 5 000 € bruts/an + avantages en nature 8 000 € sur une base annuelle



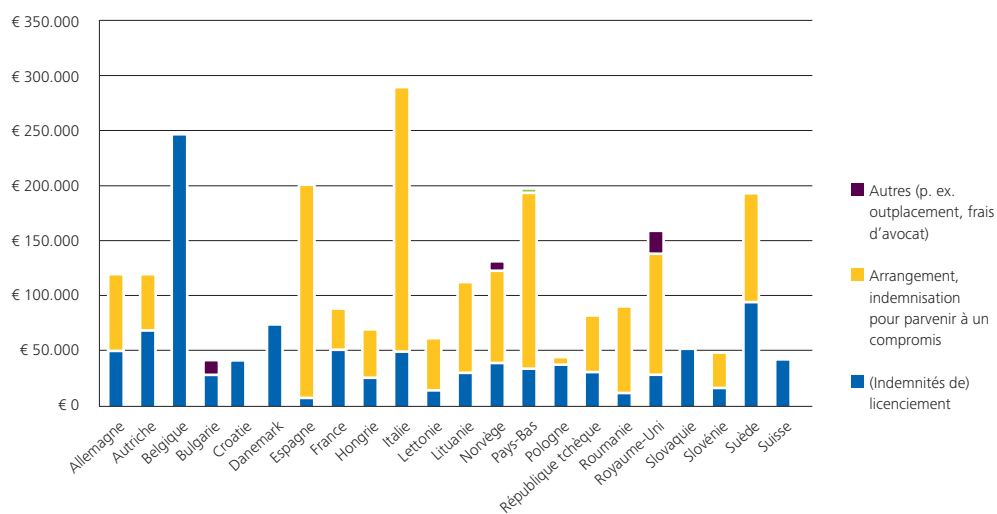
2e cas : licenciement pour motif personnel

Travailleur ; 49 ans ; conseiller juridique (secteur IT) ; 11 ans d'ancienneté ; rémunération de base 120 000 € bruts/an + rémunération variable 10 000 € bruts/an + avantages en nature 16 000 € sur une base annuelle



2e cas : licenciement pour motif économique

Travailleur ; 49 ans ; conseiller juridique (secteur IT) ; 11 ans d'ancienneté ; rémunération de base 120 000 € bruts/an + rémunération variable 10 000 € bruts/an + avantages en nature 16 000 € sur une base annuelle



Conclusions générales

1. A l'exception de l'Italie, la Belgique est le pays où le licenciement coûte le plus cher dans tous les exemples concrets. Vous trouverez ci-dessous le top 5 au cas.

1er cas, motif personnel/motif économique :

- 1) Italie
- 2) Belgique
- 3) Norvège
- 4) Espagne
- 5) Suède

2e cas, motif personnel :

- 1) Italie
- 2) Belgique
- 3) Pays-Bas
- 4) Espagne
- 5) Suède

2e cas, motif économique :

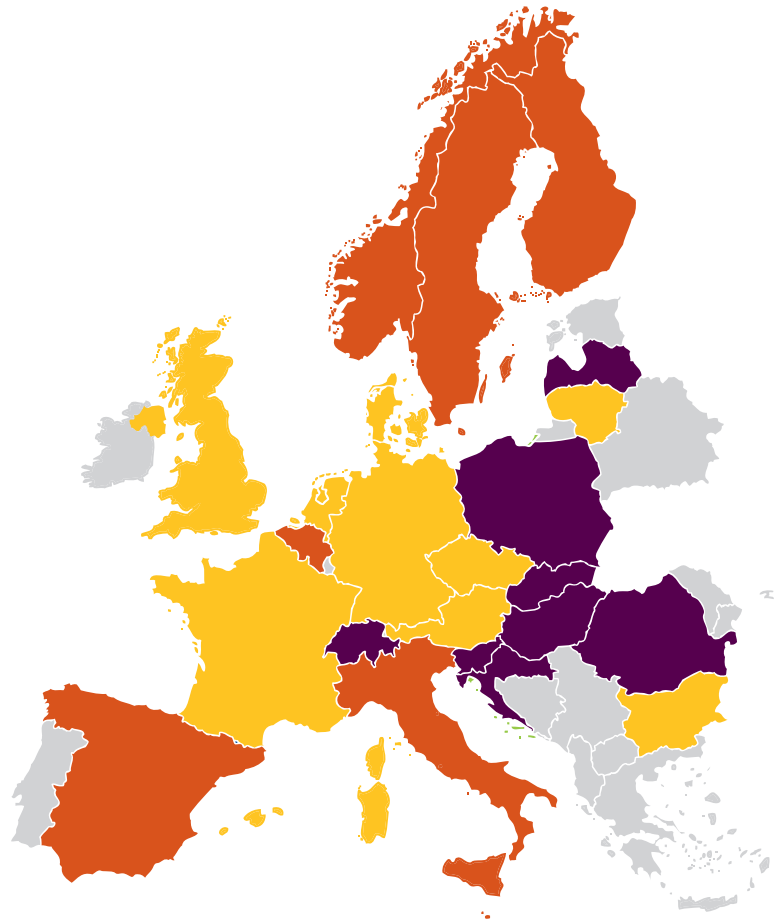
- 1) Italie
- 2) Belgique
- 3) Espagne
- 4) Pays-Bas
- 5) Suède

2. Les pays d'Europe occidentale sont confrontés à des coûts de licenciement considérablement plus élevés que les pays d'Europe centrale. Le coût estimé d'un licenciement est, en moyenne, au moins deux fois plus élevé (2,3 fois plus élevé dans le 1er cas et 2,7 fois plus élevé dans le 2e cas) dans un pays d'Europe occidentale que dans un pays d'Europe centrale.
3. Au lendemain de la crise économique qui a touché la zone euro, plusieurs pays ont récemment modifié leur régime de licenciement ou sont en train de le faire (notamment l'Italie et l'Espagne). En pratique, cette refonte entraînera une diminution immédiate ou future (p. ex. si la nouvelle législation ne s'applique qu'aux contrats futurs conclus après son entrée en vigueur) du coût du licenciement pour

l'employeur, ce qui pourrait avoir/aura un impact sur les chiffres avancés dans la mesure où ils reposent sur des informations collectées en décembre 2011. Vu la conjoncture économique, les tribunaux locaux de certains pays ont, en outre, davantage tendance à estimer qu'un licenciement se justifie par des motifs économiques. C'est notamment le cas en Espagne et en Suède. Ce dernier élément engendrera, dans la pratique, une baisse des indemnités de départ et des charges d'exploitation.

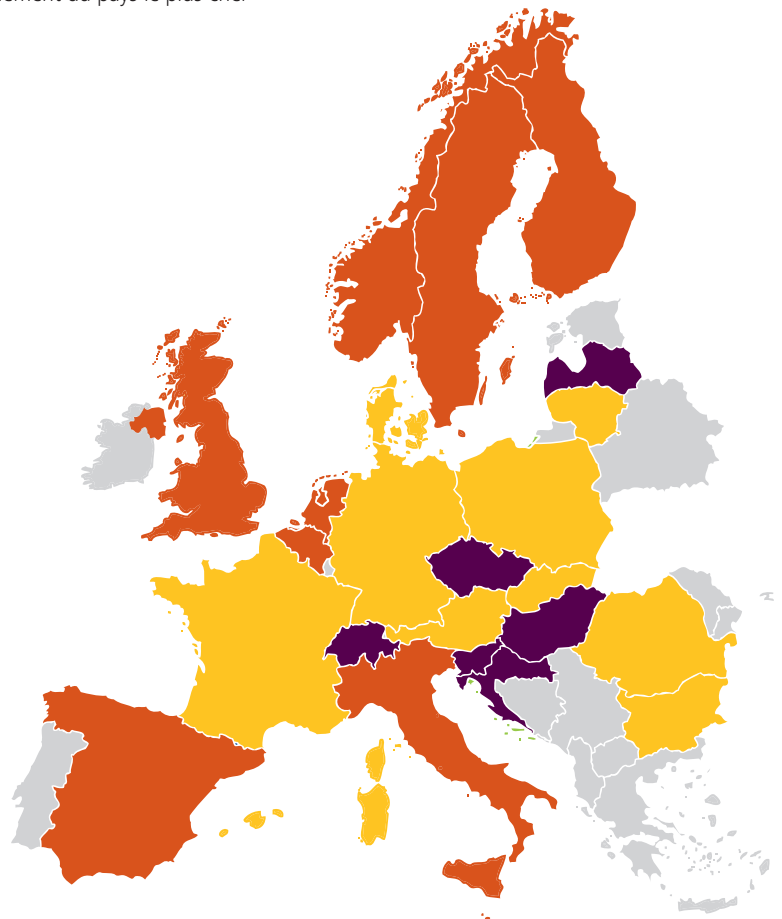
4. Dans 80 % des pays, il n'y a pas ou pratiquement pas de différence entre le coût d'un licenciement pour motif personnel et un licenciement pour motif économique. La Bulgarie, le Danemark, la Pologne, la République tchèque et la Slovaquie sont les seuls pays où l'on constate une différence notable entre les deux scénarios.
5. L'ancienneté au sein de l'entreprise constitue, dans tous les pays, le principal élément déterminant le coût du licenciement. Celui-ci augmente en fonction de la période durant laquelle le travailleur a travaillé pour son employeur avant d'être licencié.
6. Dans environ la moitié des pays participants, une indemnité complémentaire est exigée en plus de la période de préavis et/ou de l'indemnité de préavis afin de parvenir à un arrangement définitif avec le travailleur licencié (et, de ce fait, éviter l'intervention d'un tribunal et exclure les risques d'augmentation des coûts et d'allongement de la procédure y étant afférents).
7. Si le pouvoir de licenciement de l'employeur reste limité et souvent soumis à des formalités strictes dans la majorité des pays, la Belgique est l'un des rares Etats où l'employeur dispose d'un pouvoir absolu : il n'est pas tenu de motiver sa décision ni de remplir des formalités spécifiques susceptibles d'avoir un impact sur le coût du licenciement.

1er cas



- > 40% du coût du licenciement du pays le plus cher
- 20% < coût du licenciement du pays le plus cher < 40 %
- < 20% du coût du licenciement du pays le plus cher

2e cas



Laga, a wise choice to see the full legal picture

About Laga

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 115 qualified lawyers, based in Brussels, Antwerp and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, and financial institutions, to government bodies.

More information: www.laga.be

© September 2012, Laga, Belgium