

Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012

La loi relative à l'AIP 2011-2012 prévoit une première étape en vue de l'harmonisation entre ouvriers et employés. Dans ce cadre, les règles de licenciement seront adaptées pour les deux statuts à partir du 1^{er} janvier 2012. D'autres modifications feront également leur apparition à partir de 2012, notamment concernant la prime de crise.

Vous trouverez ci-après un aperçu complet de ces mesures.

Table des matières

Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012.....	1
1 Règles de licenciement pour les ouvriers et employés.....	3
1.1 Nouveaux délais de préavis pour les ouvriers/travailleurs domestiques en cas de licenciement par l'employeur.....	3
1.1.1 Dérogations aux délais de préavis fixes susmentionnés.....	4
1.1.2 Ancienneté de l'ouvrier – y compris période limitée en tant qu'intérimaire.....	4
1.1.3 Allocation de licenciement.....	5
1.2 Nouveaux délais pour les employés en cas de licenciement par l'employeur.....	5
1.2.1 Employés inférieurs : rémunération annuelle < 31.467 EUR (montant 2012).....	5
1.2.2 Employés intermédiaires : rémunération annuelle > 31.467 EUR (montant 2012).....	5
1.2.3 Dispositions communes aux employés inférieurs et intermédiaires.....	5
1.2.4 Employés supérieurs : rémunération annuelle > 62.934 EUR (montant 2012).....	6
1.3 Délais de préavis en cas de démission par l'ouvrier ou l'employé.....	6
1.3.1 Ouvriers.....	6
1.3.2 Employés inférieurs.....	7
1.3.3 Employés intermédiaires.....	7
2 Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés.....	8
2.1 Ayants droit.....	8
2.2 Conditions.....	8
2.3 Montant de l'allocation de licenciement.....	8
2.4 Paiement.....	9
2.5 Statut social et fiscal.....	9
2.6 Tableau récapitulatif.....	9
3 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis.....	10
3.1 Exonération fiscale.....	10
3.2 Champ d'application.....	11
3.3 Influence sur l'imposition des petites indemnités de rupture.....	11

1 Règles de licenciement pour les ouvriers et employés

Référence(s) :

- Loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. 28 avril 2011, 25612.

L'ancien chapitre de la loi relative aux contrats de travail qui porte sur « la fin du contrat de travail » pour les employés et les ouvriers est désormais divisé en deux sections :

- Section 1 : réglementation générale ;
- Section 2 : dispositions particulières à partir du 1^{er} janvier 2012.

La section 2 contient les nouveaux délais de préavis pour les contrats de travail qui débutent à partir du 1^{er} janvier 2012 (quelle que soit la date de la signature du contrat de travail). Les nouvelles dispositions s'appliquent également aux contrats de travail successifs lorsque le nouveau contrat débute après le 1^{er} janvier 2012 et que les deux contrats sont séparés par une interruption de plus de 7 jours calendrier.

Lorsqu'aucune dérogation spéciale n'est prévue dans la section 2, les règles générales de la section 1 s'appliquent aussi aux nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2012. Aucune dérogation n'est donc prévue pour les formalités de notification du délai de préavis, ni pour le moment du début du délai de préavis. Les dispositions relatives à la période d'essai restent également d'application de manière inchangée.

Il peut en outre encore et toujours être mis fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

Concrètement :

- Pour les **contrats existants** (c.-à-d. les contrats qui existaient déjà en 2011 et continuent de courir après le 1^{er} janvier), **les règles actuelles de fin du contrat restent d'application**. L'objectif est que ces règles actuelles s'éteignent progressivement au profit des nouvelles dispositions ;
- Les **nouveaux délais de préavis** s'appliquent aux **nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2012**. Vous trouverez ci-après un aperçu de ces nouveaux délais de préavis.

1.1 Nouveaux délais de préavis pour les ouvriers/travailleurs domestiques en cas de licenciement par l'employeur

Pour les ouvriers dont le contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2012, un régime plus avantageux que la CCT n° 75 est prévu.

Ancienneté	Situation actuelle – CCT n° 75 DÉLAI DE PRÉAVIS en jours calendrier	Nouvelle situation DÉLAI DE PRÉAVIS en jours calendrier
Moins de 6 mois	28 jours (ou préavis réduit)	28 jours (ou préavis réduit)
6 mois < 5 ans	35 jours	40 jours
5 < 10 ans	42 jours	48 jours
10 < 15 ans	56 jours	64 jours
15 < 20 ans	84 jours	97 jours
Plus de 20 ans	112 jours	129 jours

Les délais de préavis existants sont multipliés par un coefficient de 1,15.

1.1.1 Dérogations aux délais de préavis fixes susmentionnés

1.1.1.1 Ancienneté ininterrompue de moins de 6 mois

Les délais de préavis réduits (minimum 7 jours) en cas d'ancienneté ininterrompue de moins de 6 mois restent d'application pour les ouvriers (pour autant que cela ait été prévu dans le contrat de travail ou le règlement de travail).

1.1.1.2 Délais dérogatoires fixés au niveau sectoriel

Avant le 1^{er} janvier 2013, les (sous-)commissions paritaires examineront les réglementations relatives aux délais de préavis dérogatoires qui sont d'application au 1^{er} janvier 2012, afin de vérifier si celles-ci doivent être adaptées de manière similaire :

- La (sous-)commission paritaire peut proposer d'adapter ou non les délais de préavis ; des réglementations plus ou moins favorables restent possibles ;
- Si une (sous-)commission paritaire où sont appliqués des délais de préavis inférieurs ne fait pas de proposition, les délais de préavis seront allongés à compter du 1^{er} janvier 2013 par A.R. dans la même proportion que les nouveaux délais de préavis (coefficient de 1,15) et plafonnés à ces derniers.

1.1.1.3 Réglementations sectorielles qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence (« clause de sécurité d'emploi »)

Les nouveaux délais de préavis ne s'appliqueront pas non plus aux réglementations en vigueur au 1^{er} janvier 2012 dans les (sous-)commissions paritaires, lorsque celles-ci prévoient, pour les ouvriers, un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents, qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une CCT conclue au sein du CNT concernant les délais de préavis des ouvriers. Ces (sous-)commissions paritaires examineront avant le 1^{er} janvier 2013 si les délais de préavis existants ne doivent pas être adaptés de manière équivalente :

- La (sous-)commission paritaire peut proposer d'adapter ou non les délais de préavis ; des réglementations plus ou moins favorables restent possibles ;
- Si la (sous-)commission paritaire ne fait pas de proposition, les délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2013 seront allongés par A.R. dans la même proportion que les nouveaux délais de préavis (coefficient de 1,15) et plafonnés à ces derniers.

1.1.2 Ancienneté de l'ouvrier – y compris période limitée en tant qu'intérimaire

Le délai de préavis est calculé en tenant compte de l'ancienneté acquise au moment où débute le préavis. Par ancienneté, il faut entendre les périodes durant lesquelles l'ouvrier est resté en service dans la même entreprise de manière continue.

En cas de licenciement par l'employeur, la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez le même employeur (utilisateur) sera prise en compte pour déterminer l'ancienneté, et ce, **jusqu'à un an au maximum**, à condition que l'entrée en service suive la période de travail intérimaire et concerne la même fonction. Les périodes d'inactivité d'une semaine (7 jours calendrier) ou moins ne constituent pas une interruption et entreront donc en ligne de compte.

1.1.3 Allocation de licenciement

Outre le délai de préavis à prester ou le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, les ouvriers auront également droit à une allocation de licenciement de 1.250 EUR, 2.500 EUR ou 3.750 EUR selon les cas, à charge de l'ONEM (cf. infra 2 – Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés).

1.2 Nouveaux délais pour les employés en cas de licenciement par l'employeur

1.2.1 Employés inférieurs : rémunération annuelle \leq 31.467 EUR (montant 2012)

Pour les préavis notifiés à partir du 1^{er} janvier 2012, un délai de préavis de 3 mois est prévu par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté. Des dérogations à ce principe sont toutefois possibles.

1.2.2 Employés intermédiaires : rémunération annuelle $>$ 31.467 EUR (montant 2012)

Pour les préavis notifiés à partir du 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis suivants sont d'application pour les employés intermédiaires. Contrairement à auparavant, plus aucune dérogation n'est possible (cf. formule Claeys).

Ancienneté	Réglementation actuelle	À partir du 01/01/2012 Délai de préavis en jours calendrier	À partir du 01/01/2014 Délai de préavis en jours calendrier
Moins de 3 ans	1. Préavis déterminé par convention entre l'employeur et le travailleur, au plus tôt au moment où le préavis est donné.	91 jours	91 jours
3 < 4 ans		120 jours	116 jours*
4 < 5 ans		150 jours	145 jours*
5 < 6 ans	2. Au minimum 3 mois par tranche entamée de 5 ans.	182 jours	182 jours
À partir de 6 ans	3. Préavis déterminé sur base de l'ancienneté, de l'âge, du salaire et de la fonction.	30 jours par année entamée	29 jours par année entamée*

(*) Peut être modifié par A.R.

1.2.3 Dispositions communes aux employés inférieurs et intermédiaires

1.2.3.1 Pas de dérogation aux délais de préavis fixes

Il n'est pas possible de déroger à ces délais de préavis au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire, et ce, ni pour les employés inférieurs, ni pour les employés intermédiaires. Il n'est en outre plus possible de déroger à ces délais par accord entre les deux parties (p. ex. via la formule Claeys) ou via le tribunal. Ces délais de préavis sont fixes.

1.2.3.2 Calcul du salaire journalier

Les nouveaux délais de préavis sont exprimés en jours calendrier. Le salaire journalier permettant de déterminer l'indemnité de rupture est calculé comme suit :

$$\frac{(\text{salaire du mois en cours} + \text{avantages acquis en vertu du contrat}) \times 3}{91}$$

91

Lorsque le salaire du mois en cours est en tout ou partie variable, il sera tenu compte d'une moyenne des 12 mois précédents.

1.2.3.3 Ancienneté de l'employé – y compris période limitée en tant qu'intérimaire

Le délai de préavis est calculé en tenant compte de l'ancienneté acquise au moment où débute le préavis.

La période de travail intérimaire précédant l'entrée en service à la même fonction est prise en considération pour déterminer l'ancienneté, et ce, jusqu'à un an au maximum. Les périodes d'inactivité d'une semaine (7 jours calendrier) ou moins ne constituent pas une interruption et entreront donc en ligne de compte.

1.2.4 Employés supérieurs : rémunération annuelle > 62.934 EUR (montant 2012)

Contrairement aux délais de préavis des employés inférieurs ou intermédiaires qui sont fixes, le délai de préavis pour les employés supérieurs peut être défini par convention au plus tard au moment de l'entrée en service. Les délais de préavis des employés inférieurs (\leq 31.467 EUR/an) constituent néanmoins un minimum. Si rien n'est prévu dans le contrat de travail, les délais de préavis des employés intermédiaires ($>$ 31.467 EUR/an) seront appliqués.

À partir du 1^{er} janvier 2012, l'employeur sera redevable d'une cotisation patronale supplémentaire de 3 % du montant du licenciement au Fonds de fermeture en cas de licenciement d'un employé supérieur (employé dont la rémunération annuelle dépasse 62.934 EUR).

Aucune distinction n'est prévue ici entre les contrats de travail existants et les nouveaux contrats. Il en résulte donc que la cotisation patronale est due pour tout licenciement d'un employé supérieur à partir du 1^{er} janvier 2012.

Un arrêté royal doit encore définir ce qu'il faut entendre par « montant du licenciement » ainsi que les modalités et la date d'entrée en vigueur. Jusqu'à ce jour, cette cotisation n'est donc pas encore due.

Pour les employés supérieurs aussi, la règle veut que le délai de préavis puisse être exprimé en jours ; le calcul du salaire journalier ci-dessus étant dès lors aussi d'application. La période de travail intérimaire précédant l'entrée en service est également prise en considération conformément à ce qui a été décrit précédemment.

1.3 Délais de préavis en cas de démission par l'ouvrier ou l'employé

1.3.1 Ouvriers

Pour les ouvriers, aucune modification n'est apportée en ce qui concerne les délais de préavis qu'ils doivent respecter s'ils décident de mettre fin eux-mêmes au contrat de travail.

Ancienneté	Ouvrier
Moins de 5 ans	14 jours
5 < 10 ans	14 jours
10 < 15 ans	14 jours
15 < 20 ans	14 jours
20 < 25 ans	28 jours
25 < 30 ans	28 jours
30 < 35 ans	28 jours

1.3.2 Employés inférieurs

Pour les employés inférieurs, **aucune modification** n'est apportée non plus en ce qui concerne les délais de préavis qu'ils doivent respecter s'ils décident de mettre fin eux-mêmes au contrat de travail.

Ancienneté	Employé
Moins de 5 ans	1,5 mois
5 < 10 ans	3 mois
10 < 15 ans	3 mois
15 < 20 ans	3 mois
20 < 25 ans	3 mois
25 < 30 ans	3 mois
30 < 35 ans	3 mois

1.3.3 Employés intermédiaires

À partir de 2012, les employés intermédiaires devront en revanche prêter un délai de préavis plus long.

Ancienneté	Employé Réglementation actuelle	Employé supérieur À partir du 01/01/2012
Moins de 5 ans	1,5 mois	45 jours
5 < 10 ans	3 mois	90 jours
10 < 15 ans	3 mois	135 jours
15 < 20 ans	3 mois	135 jours*
20 < 25 ans	3 mois	135 jours*
25 < 30 ans	3 mois	135 jours*
30 < 35 ans	3 mois	135 jours*

* Pour les employés supérieurs ayant au moins 15 ans de service, un délai de préavis de 180 jours devra être respecté.

2 Allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés

Référence(s) :

- La loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, *M.B.* 7 février 2011, 9648.
- Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 portant adaptation de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et portant exécution du compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *M.B.* 28 avril 2011, 25612.
- Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, *M.B.* 28 juin 2011, 37571.

À partir du 1^{er} janvier 2012, la « prime de crise » est définitivement acquise pour les ouvriers licenciés. Elle sera rebaptisée « indemnité de licenciement » et sera à charge de l'ONEM.

2.1 Ayants droit

- Ouvriers ;
- Travailleurs titres-services ;
- Travailleurs domestiques.

2.2 Conditions

- L'ouvrier, le travailleur titres-services ou le travailleur domestique doit être licencié par l'employeur (peu importe que ce soit moyennant un délai de préavis à prester ou le paiement d'une indemnité de préavis) ;
- Le licenciement est porté à la connaissance du travailleur à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- L'allocation de licenciement n'est **pas** due lorsque l'employeur met fin au contrat de travail :
 - pour faute grave ;
 - pendant la période d'essai ;
 - en vue de la prépension ou de la pension ;
 - d'un travailleur ne comptant pas encore 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - et si l'employeur a droit à un remboursement dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.
- L'allocation de licenciement n'est par ailleurs payée qu'une seule fois par année civile en cas de licenciement chez le même employeur.

2.3 Montant de l'allocation de licenciement

Le montant de l'allocation de licenciement variera selon que l'ouvrier était lié ou non à l'entreprise par un contrat de travail au 1^{er} janvier 2012.

L'allocation de licenciement est par conséquent due tant pour les contrats de travail existants et pour les nouveaux contrats à partir du 1^{er} janvier 2012 et s'ajoute au délai de préavis ou à l'indemnité de préavis (cf. tableau récapitulatif infra).

En cas d'occupation à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement est calculé au prorata. La proportion est calculée sur base d'un ouvrier à temps plein se trouvant dans une situation comparable.

2.4 Paiement

Le paiement de l'allocation de licenciement est **entièrement à charge de l'ONEM**.

2.5 Statut social et fiscal

L'allocation de licenciement est **exonérée** de cotisations sociales et d'impôts.

2.6 Tableau récapitulatif

Date du licenciement	Date de la conclusion du contrat de travail	Ancienneté	Montant
Jusqu'au 31/12/2011	/	/	1.666 EUR
À partir du 01/01/2012	Avant le 01/01/2012	Moins de 5 ans	1.250 EUR
		Entre 5 et 10 ans	2.500 EUR
		À partir de 10 ans	3.750 EUR
	Après le 01/01/2012	/	1.250 EUR

3 Exonération d'une première tranche de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période prestée de préavis

Référence(s) :

- ◆ Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit, *M.B.* 28 juin 2011, 37571.

3.1 Exonération fiscale

Une première tranche du salaire versé pendant la période prestée de préavis ou des indemnités payées contractuellement ou non suite à la fin du contrat de travail (indemnité de dédit, de rupture ou de préavis) est exonérée d'impôts à concurrence d'un montant maximal de :

- 425 EUR (indexé à 600 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- 850 EUR (indexé à 1200 EUR) à partir du 1^{er} janvier 2014.

Si un délai de préavis est presté, le salaire payé pendant ce délai est exonéré jusqu'au montant maximal. Si l'indemnité de rupture est payée, celle-ci est exonérée jusqu'au montant maximal. Le montant net des sommes allouées en cas de licenciement est ainsi augmenté de manière limitée.

Cette exonération est appliquée par période imposable par priorité sur le salaire payé pendant le délai de préavis presté (et non sur le montant versé éventuellement en cas de paiement de la partie restante de l'indemnité de préavis). Le raisonnement utilisé ici est que le salaire est imposable à un taux progressif, tandis que l'indemnité de préavis est imposable à un taux moyen.

Afin d'éviter les abus, l'exonération fiscale sera limitée par fin du contrat de travail et par période imposable :

- Le montant maximal de l'exonération vaut par rupture du contrat de travail, indépendamment du moment du paiement de la rémunération ou de l'indemnité. Même si le paiement des indemnités est étalé sur plusieurs périodes imposables, le montant maximal de 425 EUR ou 850 EUR par préavis sera d'application. Le montant maximal à appliquer pour l'exonération correspond au montant en vigueur pendant la période imposable durant laquelle le préavis a été notifié.
 - *Par exemple* : il est mis fin au contrat de travail le 1^{er} novembre 2013, moyennant un préavis de 4 mois à prester (qui prendra fin en février 2014) : l'exonération fiscale sera de 425 EUR au maximum (montant d'application pendant l'année où le préavis est notifié) même si elle est étendue sur deux ans (2013 et 2014). L'exemption ne sera donc pas de 425 EUR pour 2013 et 850 EUR pour 2014.
- Lorsque le travailleur est licencié par plusieurs employeurs pendant une même période imposable, l'exonération restera limitée au montant maximal valable pendant cette période imposable, peu importe que plusieurs indemnités de rupture aient été payées.
 - *Par exemple* : il est mis fin à un premier contrat de travail le 1^{er} mars 2012, moyennant un délai de préavis. Il est ensuite mis fin à un second contrat de travail le 1^{er} août 2012, moyennant une indemnité de rupture. L'exonération fiscale sera tout d'abord appliquée sur le salaire payé pendant le délai de préavis du premier contrat. Si le montant maximal n'a pas été atteint pendant l'année imposable, la partie restante pourra être appliquée sur l'indemnité de rupture du deuxième contrat.

Cette exonération fiscale sera également mentionnée sur les fiches fiscales.

3.2 Champ d'application

L'exonération fiscale vaut tant pour les ouvriers et les employés que les chefs d'entreprise dont le contrat de travail à été rompu avec effet immédiat ou moyennant un préavis après le 1^{er} janvier 2012, et ce, sans distinction entre les nouveaux contrats et les contrats existants.

Elle ne s'applique que lorsque l'employeur met fin à un contrat de travail à durée indéterminée. Les cas suivants sont par conséquent exclus :

- Fin d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- Fin du contrat pendant la période d'essai ;
- Fin du contrat en vue de la (pré)pension ;
- Fin du contrat pour faute grave ;
- Fin du contrat émanant de l'ouvrier/employé.

3.3 Influence sur l'imposition des petites indemnités de rupture

Actuellement, les indemnités de rupture sont imposées de manière progressive jusqu'à 615 EUR brut (indexé à 870 EUR). Au-delà de ce montant, l'indemnité est imposée séparément au taux d'imposition moyen de l'année précédente durant laquelle le contribuable avait exercé une activité professionnelle normale.

La mesure de l'imposition progressive n'a plus beaucoup de sens à partir du 1^{er} janvier 2012 étant donné que cette nouvelle exonération d'impôts correspondra presque totalement à ce montant. Elle sera par conséquent supprimée à partir de l'année d'imposition 2013 (année de revenus 2012).