



Dossier juridique

Le statut unique Projet de loi



Le statut unique

Projet de loi

La distinction entre ouvriers et employés existe depuis plus d'un siècle. Au cours des dernières décennies, plusieurs propositions ont toutefois été formulées en vue de sa suppression. L'alignement des deux statuts s'est surtout accéléré récemment. En effet, en juillet 2011, la Cour constitutionnelle a posé un ultimatum pour que cette distinction soit supprimée pour le 8 juillet 2013 au plus tard, du moins en ce qui concerne le jour de carence (premier jour de maladie non payé) et les délais de préavis.

Après une réunion marathon de près de 27 heures, une proposition de compromis a finalement pu être dégagée le 5 juillet 2013.

Le vendredi 27 septembre 2013, le Conseil des ministres a approuvé (en première lecture) le projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés. Suite aux remarques formulées par le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi initial, différents points ont été précisés et des corrections techniques ont été apportées. Les équilibres et les accords relatifs au statut unique, ainsi que le compromis du 5 juillet 2013 ont néanmoins été pleinement préservés et respectés.

Le projet de loi sur le statut unique a entre-temps été approuvé en deuxième lecture lors du Conseil des ministres du 14 novembre 2013.

Vous trouverez dans ce dossier un aperçu des dispositions prévues par le projet de loi.

Attention : ces dispositions ne seront définitives qu'après leur publication au Moniteur belge. Le présent dossier sera par conséquent adapté régulièrement.

L'objectif est que les nouvelles dispositions sur le statut unique soient introduites au 1^{er} janvier 2014.

Pour un historique détaillé de l'élaboration de ce statut unique et des négociations qui ont mené à la proposition de compromis, nous vous renvoyons à la note « [Le statut unique](#) » sur notre site web.

26 décembre 2013

Table des matières

Le statut unique	1
Projet de loi	1
Introduction générale.....	6
1 Projet de loi	6
2 Suppression des autres différences	6
Partie 1 : Nouveau régime de licenciement.....	7
1 Délais de préavis	7
1.1 Dispositions générales.....	7
1.2 Début du délai de préavis.....	7
1.3 Nouveaux délais de préavis à partir du 1 ^{er} janvier 2014	8
1.3.1 Préavis donné par l'employeur	8
1.3.2 Préavis donné par le travailleur	8
1.3.3 Récapitulatif des nouveaux délais de préavis	8
1.3.4 (Nouveaux) Délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers.....	10
1.3.5 Abrogation des délais de préavis dérogatoires dans le secteur des soins de santé.....	12
1.4 Régime transitoire : travailleurs sous contrat avant le 1 ^{er} janvier 2014.....	13
1.5 Régime transitoire : démission de l'employé : règles spécifiques !.....	16
1.5.1 Délai de préavis maximum déjà atteint lors du calcul de l'étape 1.....	16
1.5.2 Délai de préavis maximum pas atteint lors du calcul de l'étape 1	16
1.6 Régime transitoire : en résumé	17
1.7 Régime transitoire : exemples de calculs.....	17
1.8 Indemnité compensatoire de licenciement pour les ouvriers	19
1.8.1 But de cette indemnité.....	19
1.8.2 Travailleurs entrant en ligne de compte	19
1.8.3 Exemple pratique.....	20
1.8.4 Indemnité nette à charge de l'ONEM	20
1.8.5 Calcul de l'indemnité compensatoire de licenciement	21
1.8.6 Demande de l'indemnité compensatoire de licenciement au moyen du formulaire C4.22	
1.9 Cas spécifiques de licenciement.....	23
1.9.1 Contre-préavis.....	23
1.9.2 Délai de préavis dans les programmes de remise au travail.....	23

1.9.3	Délai de préavis en cas de pension.....	23
1.9.4	Préavis pendant une période de chômage temporaire	24
1.9.5	Préavis en cas de RCC dans une entreprise en difficulté ou en restructuration	24
1.9.6	Fin du contrat pendant une période d'incapacité de travail.....	24
1.9.7	Question du licenciement abusif d'un ouvrier.....	25
1.10	Fin du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.....	25
1.10.1	Dispositions générales	25
1.10.2	Fin du contrat moyennant un délai de préavis !.....	26
1.10.3	Incapacité de travail – Contrat de travail de moins de 3 mois.....	27
1.10.4	Incapacité de travail – Contrat de travail de 3 mois au moins.....	27
1.11	Congé pour la recherche d'un nouvel emploi	27
1.12	Dispositions transitoires pour les contrats de travail existants – Mesures d'accompagnement	28
1.12.1	Périodes d'essai en cours.....	28
1.12.2	Délai de préavis réduit pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté	28
1.12.3	Licenciement collectif.....	28
2	Activation du travailleur licencié.....	29
2.1	Reclassement professionnel.....	29
2.1.1	Dispositions générales	29
2.1.2	Nouveau régime général de reclassement professionnel.....	29
2.1.3	Régime spécial de reclassement professionnel.....	33
2.2	Mesures relatives à l'employabilité des travailleurs.....	34
2.2.1	Intervention des secteurs dans la promotion de l'employabilité.....	34
2.2.2	Sanction : cotisation ONSS supplémentaire.....	35
3	Mesures de compensation du coût plus élevé du licenciement.....	35
3.1	Indemnités complémentaires en cas de rupture du contrat par l'employeur.....	35
3.2	Instauration d'une cotisation spéciale compensatoire pour le Fonds de fermeture d'entreprises.....	36
3.3	Adaptation des cotisations patronales aux services externes de prévention et de protection au travail.....	36
3.4	L'allocation de licenciement	37
3.5	Remboursement partiel de l'indemnité de reclassement.....	37
3.6	Passif social suite à l'introduction du statut unique.....	38
3.7	Suppression de l'exonération fiscale de l'indemnité de préavis/du salaire pendant le délai de préavis.....	38

4	Divers.....	39
4.1	Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture.....	39
4.2	Cotisations pour les vacances annuelles.....	39
4.3	Augmentation du financement des vacances annuelles à charge de l'ONEM	39
Partie 2 : Suppression du jour de carence.....		40
1	Suppression du jour de carence.....	40
2	Mesures de contrôle supplémentaires de l'incapacité de travail.....	40
2.1	Élargissement des sanctions en cas d'absence injustifiée	40
2.2	Élargissement de l'obligation relative au contrôle par le médecin-contrôleur	41
Partie 3 : Clause d'essai.....		42
1	Suppression de la clause d'essai.....	42
2	Exceptions	42
2.1	Contrats d'étudiants	42
2.2	Contrats de travail temporaire et de travail intérimaire	42
3	Conséquences de la suppression de la clause d'essai sur le reste de la législation	43
4	Conséquences pour les clauses d'essai existantes qui continuent de courir après le 1 ^{er} janvier 2014	43

MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA VERSION DU 8 NOVEMBRE 2013

p. 6	Point 1.	Mise à jour
p. 14	Point 1.4.1.1.	Addition
p. 20	Point 1.8.2.	Précision
p. 37	Point 3.4.	Précision
p. 38	Point 3.6.	Précision
p. 41	Point 2.2.	Précision

Introduction générale

1 Projet de loi

Lors du Conseil des ministres du 14 novembre 2013, le projet de loi concernant l'introduction du statut unique entre ouvriers et employés a été approuvé en deuxième lecture (il avait déjà été approuvé en première lecture lors du Conseil des ministres du 27 septembre 2013).

Au 1^{er} janvier 2014, le jour de carence sera supprimé et un nouveau système entrera en vigueur pour le calcul des délais de préavis des ouvriers et des employés. Outre ces deux modifications majeures, une multitude de nouveautés sont également prévues.

Vous trouverez ci-dessous un détail de toutes les nouvelles règles contenues dans le projet de loi.

Attention : le texte ci-dessous est susceptible d'être modifié lors de la publication définitive de la loi.

2 Suppression des autres différences

La distinction entre les deux statuts est imbriquée dans différents aspects du droit du travail, tels que les vacances annuelles, le chômage temporaire, la concertation collective et les commissions paritaires, le paiement de la rémunération, les cotisations ONSS, les élections sociales, etc.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un calendrier contraignant pour la suppression de ces autres différences¹.

Rien n'est cependant prévu à ce sujet dans le projet de loi.

¹ Cf. explications relatives à la proposition de compromis dans la note « [Le statut unique](#) » sur notre site web.

Partie 1 : Nouveau régime de licenciement

1 Délais de préavis

1.1 Dispositions générales

À compter du 1^{er} janvier 2014, de nouveaux délais de préavis seront d'application dans le cadre du statut unique. Ces nouveaux délais s'appliqueront à **tous les travailleurs**, peu importe donc que l'intéressé soit occupé comme ouvrier ou comme employé.

Ces délais de préavis s'appliqueront par ailleurs pour les travailleurs entrés en service avant et après le 1^{er} janvier 2014. Pour les travailleurs engagés avant cette date, une réglementation de transition spécifique sera toutefois d'application (cf. infra point 1.4).

Au niveau sectoriel, il ne sera **pas** possible de prévoir des **délais de préavis plus favorables**.

Au niveau de l'entreprise (p. ex. en cas de restructuration) et au niveau individuel, il sera en revanche toujours **possible de déroger** à ces délais de préavis. Ces délais ne pourront évidemment pas être moins favorables que les délais de préavis légaux.

Pour les secteurs dans lesquels s'appliquaient auparavant des délais de préavis très courts pour les ouvriers (c.-à-d. des délais inférieurs à ceux définis par la CCT n° 75 du Conseil national du travail (CNT)) et pour certaines activités, un régime dérogatoire est prévu (cf. infra point 1.3.4).

- ♦ *Remarque* : les délais de préavis déjà notifiés et en cours avant le 1^{er} janvier 2014 poursuivent leurs effets et ne sont pas soumis à cette nouvelle réglementation².

À partir de janvier 2014, les nouveaux délais de préavis seront exprimés **en semaines** plutôt qu'en mois.

1.2 Début du délai de préavis

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, le début du délai de préavis pour les ouvriers et les employés est différent :

- Pour les ouvriers, le délai de préavis prend en principe cours le premier lundi qui suit le jour où le préavis est censé avoir été reçu ;
- Pour les employés (hors période d'essai), le délai de préavis ne commence en principe à courir que le premier jour calendrier du mois qui suit le jour la lettre de préavis est censée avoir été reçue.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis prendra cours, pour tous les travailleurs (c.-à-d. tant les ouvriers que les employés), le **premier lundi** qui suit la semaine pendant laquelle le préavis aura été notifié³.

- ♦ *Remarque* : toutes les autres règles relatives à la notification du licenciement sont maintenues intégralement. Cela signifie que l'employeur peut uniquement notifier le préavis par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. En cas de préavis notifié par recommandé, il convient encore et toujours de tenir compte du fait que le courrier ne prend effet que le 3^e jour ouvrable qui suit l'envoi.

² Article 108 du projet de loi.

³ Article 2 du projet de loi.

1.3 Nouveaux délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014

Les nouveaux délais de préavis sont calculés sur base de l'**ancienneté** acquise dans l'entreprise. À partir de 2014, il est stipulé explicitement qu'il faut entendre par « ancienneté » la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise⁴.

- ♦ *Remarque* : la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre aussi en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire (l'engagement doit suivre immédiatement la période de travail intérimaire ou en être séparé par une interruption d'au maximum 7 jours) et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire⁵.

1.3.1 Préavis donné par l'employeur

Si c'est l'employeur qui donne le préavis, le préavis évoluera désormais de manière progressive pendant les 5 premières années, tout d'abord par trimestre d'ancienneté pendant les 2 premières années, puis par année d'ancienneté. De la 5^e à la 19^e année, l'évolution devient régulière, à savoir 3 semaines par année entamée. Après la 20^e année d'ancienneté, le rythme se ralentit.

1.3.2 Préavis donné par le travailleur

Si c'est le travailleur qui souhaite mettre fin à son contrat de travail, il doit respecter un délai de préavis correspondant à la moitié du délai de préavis que l'employeur aurait dû respecter (arrondi à l'unité inférieure), avec un maximum de 13 semaines.

1.3.3 Récapitulatif des nouveaux délais de préavis

Dès qu'un travailleur entame une nouvelle période de 3 mois ou une nouvelle année, il entre dans la tranche correspondante.

- ♦ *Exemple* : pour un travailleur ayant 5 mois d'ancienneté, l'employeur doit respecter un délai de préavis de 4 semaines. Si c'est le travailleur qui démissionne, il devra prester 2 semaines de préavis.

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des nouveaux délais de préavis :

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur ⁶	Délai de préavis à respecter par le travailleur ⁷
De 0 mois à moins de 3 <u>mois</u> *	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois*	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	3 semaines

⁴ Avant janvier 2014, l'interprétation était la même, mais elle se basait sur la jurisprudence ; article 5 du projet de loi.

⁵ Cette disposition avait déjà été introduite par la loi sur l'AIP de 2011-2012 ; article 5 du projet de loi.

⁶ Article 3 du projet de loi.

⁷ Article 3 du projet de loi.

De 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 mois à moins de 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	5 semaines
<u>De 2 ans</u> à moins de 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 ans à moins de 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	À partir de ce stade : 3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté <i>C.-à-d. 18 semaines</i>	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	21 semaines	10 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	24 semaines	12 semaines
De 8 ans à moins de 9 ans	27 semaines	13 semaines (maximum)
De 9 ans à moins de 10 ans	30 semaines	13 semaines (maximum)
De 10 ans à moins de 11 ans	33 semaines	13 semaines (maximum)
De 11 ans à moins de 12 ans	36 semaines	13 semaines (maximum)
De 12 ans à moins de 13 ans	39 semaines	13 semaines (maximum)
De 13 ans à moins de 14 ans	42 semaines	13 semaines (maximum)
De 14 ans à moins de 15 ans	45 semaines	13 semaines (maximum)
De 15 ans à moins de 16 ans	48 semaines	13 semaines (maximum)
De 16 ans à moins de 17 ans	51 semaines	13 semaines (maximum)
De 17 ans à moins de 18 ans	54 semaines	13 semaines (maximum)
De 18 ans à moins de 19 ans	57 semaines	13 semaines (maximum)

De 19 ans à moins de 20 ans	60 semaines	13 semaines (maximum)
De 20 ans à moins de 21 ans	À partir de ce stade : 2 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté C.-à-d. 62 semaines	13 semaines (maximum)
De 21 ans à moins de 22 ans	À partir de ce stade : 1 semaine supplémentaire par année entamée d'ancienneté C.-à-d. 63 semaines	13 semaines (maximum)
De 22 ans à moins de 23 ans	64 semaines	13 semaines (maximum)
De 23 ans à moins de 24 ans	65 semaines	13 semaines (maximum)
De 24 ans à moins de 25 ans	66 semaines	13 semaines (maximum)
...	13 semaines (maximum)

- ✦ (*) *Remarque* : A partir du 1er janvier 2014, il ne sera plus possible de prévoir dans le contrat de travail un préavis réduit de 7 jours pour les ouvriers. *Attention* : Si le contrat de travail individuel ou le règlement de travail prévoit des délais de préavis réduits pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté, il est toujours possible d'avoir recours à cette possibilité pour les contrats de travail qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (cf. infra point 1.12.2).

1.3.4 (Nouveaux) Délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers

1.3.4.1 Du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour les **secteurs** qui appliquent des délais de préavis **INFÉRIEURS à ceux prévus dans la CCT n° 75***, une mesure de transition est prévue.

Des **délais de préavis dérogatoires** sont notamment prévus dans ce cadre. Ces délais de préavis dérogatoires s'appliquent à condition que les délais de préavis sectoriels (inférieurs) ne se rapportent pas uniquement aux travailleurs ayant une ancienneté d'un an au maximum.

Pendant la période **du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2017 inclus****, les secteurs qui appliquent des délais de préavis inférieurs à ceux prévus dans la CCT n° 75 au 31 décembre 2013, ne doivent donc pas encore utiliser les nouveaux délais de préavis tels que décrits au point 1.3.1. Pour ceux-ci, une période transitoire a en effet été prévue. Durant celle-ci, les délais de préavis repris dans le tableau se trouvant à la page suivante seront appliqués.

- ✦ (*) *Remarque* : contrôlez à cet effet les délais de préavis de votre secteur. Pour la comparaison, vous retrouverez un tableau des préavis prévu par la CCT n° 75 dans le tableau se trouvant au point 1.4.1.1. Vous devez donc toujours contrôler si les délais de préavis dans votre secteur sont inférieurs ou non à ceux prévus dans la CCT n° 75.
- ✦ Par cette référence à la CCT n° 75, le texte renvoie explicitement aux délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers uniquement et non pour les employés.
- ✦ (**) Une CCT sectorielle peut prévoir une transition à plus brève échéance vers les nouveaux délais de préavis généraux (c.-à-d. avant le 1^{er} janvier 2018).

EXCEPTION

Les délais de préavis dérogatoires ne s'appliquent **pas** si les délais de préavis sectoriels inférieurs sont justifiés par une restructuration, une pension de retraite ou un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) et si les délais de préavis ordinaires du secteur coïncident au moins à ceux prévus par la CCT n° 75.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Pour les secteurs qui appliquent des délais de préavis inférieurs à ceux prévus dans la CCT n° 75 au 31 décembre 2013 (sauf exceptions), les délais suivants s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard:

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par le travailleur
De 0 mois à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 5 ans	5 semaines	2 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	6 semaines	3 semaines
De 10 ans à moins de 15 ans	8 semaines	4 semaines
De 15 ans à moins de 20 ans	12 semaines	6 semaines
À partir de 20 ans	16 semaines	8 semaines

EXEMPLE

Un ouvrier (CP 124) entre en service le 1^{er} octobre 2014. Il est licencié par son employeur dans le courant du mois d'août 2015.

Les délais de préavis sectoriels de la CP 124 doivent tout d'abord être comparés avec les délais prévus dans la CCT n° 75. Il ressort de cette comparaison que les délais de préavis de la CP 124 sont inférieurs :

- Délai de préavis de la CP 124 : 28 jours calendrier ;
- Délai de préavis prévu dans la CCT n° 75 : 35 jours calendrier.

Étant donné que les délais de préavis dans la CP 124 sont inférieurs à ceux prévus dans la CCT n° 75, des délais dérogatoires sont d'application (jusqu'à la fin 2017). L'ouvrier a entamé sa deuxième année d'ancienneté : 5 semaines.

1.3.4.2 À partir du 1er janvier 2018

À partir du 1^{er} janvier 2018, les nouveaux délais de préavis décrits au point 1.3.1 s'appliqueront également pour les secteurs qui prévoient des délais de préavis inférieurs à ceux de la CCT n° 75.

Une distinction sera faite dans ce cadre entre les ouvriers en service avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux engagés à partir de cette date :

- Pour les ouvriers en service avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis devra être calculé en deux étapes (décrits au point 1.4) ;
- Pour les ouvriers engagés à partir du 1^{er} janvier 2014, seuls les nouveaux délais de préavis décrits au point 1.3.3 devront être appliqués.

1.3.4.3 Exception : poursuite de l'application de la dérogation après le 31 décembre 2017

Si les trois conditions ci-dessous sont remplies simultanément, les délais de préavis dérogatoires susmentionnés pour les ouvriers pourront continuer d'être appliqués **après le 31 décembre 2017** :

1. Les délais de préavis qui doivent être respectés au 31 décembre 2013 sont **inférieurs** à ceux prévus par la CCT n° 75 ;
2. Les travailleurs n'ont **pas de lieu fixe de travail** ;
3. Les travailleurs accomplissent habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des **activités** suivantes :

a) travaux d'excavation ;
b) travaux de terrassement ;
c) travaux de fondation et de renforcement ;
d) travaux hydrauliques ;
e) travaux de voirie ;
f) travaux agricoles ;
g) pose de conduits utilitaires ;
h) travaux de construction ;
i) travaux de montage et démontage, notamment, d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes ;
j) travaux d'aménagement ou d'équipement ;

k) travaux de transformation ;
l) travaux de rénovation ;
m) travaux de réparation ;
n) travaux de démantèlement ;
o) travaux de démolition ;
p) travaux de maintenance ;
q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage ;
r) travaux d'assainissement ;
s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r).

1.3.5 Abrogation des délais de préavis dérogatoires dans le secteur des soins de santé⁸

Les dispositions dérogatoires en matière de délais de préavis qui s'appliquent à certains membres du personnel du secteur des soins de santé sont abrogées au vu de la nouvelle législation.

Étaient concernés par ces dispositions les ouvriers qui comptaient au moins 5 ans d'ancienneté, avec ou sans interruption, dans un ou plusieurs services ou établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène⁹.

En cas de licenciement par l'employeur, ces ouvriers avaient droit à un délai de préavis de 3 mois s'ils pouvaient justifier une ancienneté ininterrompue de moins de 5 ans chez ce même employeur. Pour chaque nouvelle période de 5 ans, ce délai était majoré de 3 mois.

⁸ Article 75 du projet de loi (abrogation des articles 127 à 130 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses).

⁹ Il s'agit des établissements soumis à la loi sur les hôpitaux, des maisons de soins psychiatriques, des initiatives d'habitation protégée, des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des centres de soins de jour, des centres de révalidation, des soins infirmiers à domicile, des services intégrés de soins à domicile, des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique, des centres médicaux pédiatriques, des maisons médicales.

1.4 Régime transitoire : travailleurs sous contrat avant le 1^{er} janvier 2014

Le mode de calcul des délais et indemnités de préavis ci-dessous¹⁰ s'applique tant en cas de licenciement par l'employeur qu'en cas de démission du travailleur.

🔥 Le calcul du délai de préavis pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté **avant le 1^{er} janvier 2014** doit se faire en 2 étapes :

- **Étape 1** : le délai de préavis doit d'abord être calculé sur base de l'**ancienneté acquise au 31 décembre 2013**.
- **Étape 2** : la deuxième partie du délai de préavis doit ensuite être calculée en fonction de l'**ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014**.

Les deux délais ainsi calculés doivent alors être additionnés pour obtenir le délai de préavis définitif.

➤ *Remarque* : les mêmes dispositions s'appliquent pour le calcul de l'indemnité de préavis.

1.4.1.1 Étape 1 : calcul du délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013

PRINCIPE

Le calcul de ce délai de préavis sera effectué selon les anciennes dispositions d'application au 31 décembre 2013, c.-à-d. **comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013**.

Cela signifie que le calcul sera différent selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé.

OUVRIERS

Pour les ouvriers, il est tenu compte soit des délais de préavis légaux, soit des délais de préavis sectoriels d'application, soit des délais de la CCT n° 75 du CNT.

Pour les ouvriers, une distinction est faite entre les contrats de travail entamés avant le 1^{er} janvier 2012 et ceux entamés à partir du 1^{er} janvier 2012.

➤ *Remarque* : vérifiez toujours quels sont les délais de préavis qui s'appliquent spécifiquement à l'ouvrier concerné dans votre secteur !

EMPLOYÉS

Pour les employés, une distinction est faite selon qu'il s'agit d'un employé inférieur, intermédiaire ou supérieur.

➤ **Contrairement à auparavant, des délais de préavis forfaitaires (fixes) sont d'application pour tous les employés, en ce qui concerne le calcul du délai de préavis au 31/12/2013.**

- Pour les employés inférieurs (dont la rémunération brute annuelle est de 32.254 EUR au maximum), les délais de préavis suivants sont d'application :
 - Préavis par l'employeur : **3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté** ;
 - Préavis par le travailleur : **1,5 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté (avec un maximum de 3 mois)**.

¹⁰ Articles 68 – 70 du projet de loi.

- Pour les employés intermédiaires (dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 32.254 EUR et inférieure ou égale à 64.508 EUR), le délai de préavis est fixé comme suit :
 - Préavis par l'employeur : **1 mois par année entamée d'ancienneté (avec un minimum de 3 mois)** ;
 - Préavis par le travailleur : **1,5 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté (avec un maximum de 4,5 mois)**.
- Pour les employés supérieurs (dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 64.508 EUR), le délai de préavis est fixé comme suit :
 - Préavis par l'employeur : **1 mois par année entamée d'ancienneté (avec un minimum de 3 mois)** ;
 - Préavis par le travailleur : **1,5 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté (avec un maximum de 6 mois)**.

✦ *Attention* : en ce qui concerne le calcul du délai de préavis des employés au 31 décembre 2013, il n'est donc **plus** fait recours à l'application de la formule Claeys. Les délais de préavis ne sont plus non plus fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ou par le tribunal. Il n'est **plus** non plus tenu compte des délais de préavis qui avaient été prévus par la loi sur l'AIP (c.-à-d. contrats de travail existants au 1^{er} janvier 2012 et nouveaux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2012).

✦ *Qu'en est-il des conventions entre l'employeur et le travailleur conclues avant le 31/12/2013 au sujet des délais de préavis à respecter ?*

L'exposé des motifs précise que la disposition relative aux délais de préavis (fixes) forfaitaires sert en fait uniquement à éviter des négociations au 31 décembre 2013 pour le groupe cible où, en vertu de la législation actuelle, le préavis doit être négocié à la fin du contrat de travail (c.-à-d. pour les employés intermédiaires/supérieurs). Elle sert donc à créer une uniformité. Elle ne vaut pas pour les travailleurs bénéficiant déjà d'une sécurité sur la base d'accords conventionnels conclus par le passé. Toutes les clauses valables qui existent au 31 décembre 2013 restent pleinement d'application et c'est sur base de celles-ci que les droits sont définis pour le passé.

APERCU SCHÉMATIQUE

OUVRIERS

	Contrats conclus avant le 01/01/2012		Contrats conclus à partir du 01/01/2012	
	<i>Préavis par l'employeur</i>	<i>Préavis par le travailleur</i>	<i>Préavis par l'employeur</i>	<i>Préavis par le travailleur</i>
Régime légal	Moins de 20 ans d'ancienneté : 28 jours calendrier	Moins de 20 ans d'ancienneté : 14 jours calendrier	Moins de 6 mois : 28 jours calendrier	Moins de 6 mois : 14 jours calendrier
OU	À partir de 20 ans d'ancienneté : 56 jours calendrier	À partir de 20 ans d'ancienneté : 28 jours calendrier	De 6 mois à moins de 5 ans : 40 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 48 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 64 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 97 jours calendrier À partir de 20 ans : 129 jours calendrier	De 6 mois à moins de 5 ans : 14 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 14 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 14 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 14 jours calendrier À partir de 20 ans : 28 jours calendrier
CCT n° 75	Moins de 6 mois : 28 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 35 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 42 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 56 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 84 jours calendrier À partir de 20 ans : 112 jours calendrier	Moins de 6 mois : 14 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 14 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 14 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 14 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 14 jours calendrier À partir de 20 ans : 28 jours calendrier	/	
OU				
Dérogations sectorielles	Contrôlez les CCT de votre secteur	Contrôlez les CCT de votre secteur	Contrôlez les CCT de votre secteur	Contrôlez les CCT de votre secteur

➤ *Remarque : vérifiez toujours quels sont les délais de préavis qui s'appliquent spécifiquement à l'ouvrier concerné dans votre secteur !*

EMPLOYÉS

Contrats conclus avant le 01/01/2012 ET contrats conclus à partir du 01/01/2012		
	<i>Préavis par l'employeur</i>	<i>Préavis par le travailleur</i>
Employés inférieurs	3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté	1,5 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté (max. 3 mois)
Employés intermédiaires*	1 mois par année d'ancienneté (min. 3 mois)	1,5 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté (max. 4,5 mois)
Employés supérieurs*	1 mois par année d'ancienneté (min. 3 mois)	1,5 par tranche de 5 ans d'ancienneté (max. 6 mois)

➤ (*) La formule Claeys n'est plus appliquée et les délais de préavis ne sont plus fixés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ou par le tribunal.

1.4.1.2 Étape 2 : calcul du délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014

Le calcul du délai de préavis sera effectué sur base des dispositions d'application à partir du 1^{er} janvier 2014 et comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014 (cf. nouveaux délais de préavis au point 1.3).

Chaque travailleur débute au 1^{er} janvier 2014 avec **0 année d'ancienneté**.

- *Rappel* : pour le calcul du délai de préavis, il faut tenir compte de la règle suivante : dès que le travailleur entame une nouvelle période de 3 mois ou une nouvelle année, la tranche correspondante doit être appliquée.

1.4.1.3 Calcul du délai de préavis total

Les délais calculés à l'**étape 1** et à l'**étape 2** devront ensuite être **additionnés** pour obtenir le délai de préavis total qui devra être respecté.

Si le préavis émane de l'**employé**, il faut cependant tenir compte de certains délais maximums (cf. infra point 1.5).

- *Remarque* : en ce qui concerne la conversion des mois en semaines, le projet de loi ne prévoit pas (encore) de règle uniforme.

1.4.1.4 Indemnité compensatoire de licenciement pour les ouvriers

Pour les ouvriers, il convient en outre de vérifier s'ils ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement ou à l'allocation de licenciement (plus d'infos cf. point 1.8). Cette indemnité complémentaire sert à compenser les (anciens) délais de préavis inférieurs pour les ouvriers.

1.5 Régime transitoire : démission de l'employé : règles spécifiques !

🔥 Si le préavis émane de l'employé, **deux limitations** doivent être appliquées sur les délais de préavis :

1.5.1 Délai de préavis maximum déjà atteint lors du calcul de l'étape 1

Si le licenciement émane de l'employé, il ne faudra pas tenir compte du délai obtenu à l'étape 2 (= comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014) si le calcul à l'étape 1 (= calcul de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013) *débouche déjà sur les délais de préavis suivants* :

- Pour les employés inférieures : **au maximum 3 mois** ;
- Pour les employés intermédiaires : **au maximum 4,5 mois** ;
- Pour les employés supérieurs : **au maximum 6 mois**.

Dans les cas ci-dessus, seule l'étape 1 devra donc être effectuée, avec un maximum de 3, de 4,5 ou de 6 mois.

1.5.2 Délai de préavis maximum pas atteint lors du calcul de l'étape 1

Si, lors du calcul de l'étape 1 (= calcul de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013), un délai de préavis de 3 mois (employés inférieurs), de 4,5 mois (employés intermédiaires) ou de 6 mois (employés supérieurs) n'est **PAS** encore atteint, le calcul de l'étape 2 devra être effectué. En cas de démission de l'employé, le délai de préavis total pourra cependant s'élever **au maximum** à **13 semaines** après l'application des étapes 1 et 2.

Une limitation à 13 semaines au maximum doit donc être appliquée, et ce, même si un résultat supérieur est obtenu après l'application des étapes 1 et 2.

1.6 Régime transitoire : en résumé

Calcul du délai de préavis pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 :

Étape 1	<p>Le calcul de ce délai de préavis sera effectué selon les anciennes dispositions d'application pour les ouvriers et employés au 31 décembre 2013.</p> <p>Déroptions aux anciennes dispositions pour les <u>employés intermédiaires</u> (rémunération brute annuelle supérieure à 32.254 EUR) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Préavis donné par l'employeur : délais de préavis forfaitaires (fixes)- Préavis donné par l'employé : délais maximums
Étape 2	<p>À partir du 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis sera effectué sur base des nouveaux délais de préavis et comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014.</p>
Étape 3	<p>Les ouvriers ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement ou à l'allocation de licenciement (cf. point 1.8).</p>

1.7 Régime transitoire : exemples de calculs

• Exemple 1

Un employé inférieur (= rémunération annuelle en 2013 ne dépassant pas 32.254 EUR) a débuté l'exécution de son contrat de travail le 1^{er} juillet 2010. Il est licencié par son employeur dans le courant du mois de septembre 2016.

- **Étape 1** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013 : le travailleur a entamé sa quatrième année d'ancienneté (il a donc moins de 5 ans d'ancienneté) => 3 mois ;
- **Étape 2** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014 : le travailleur a entamé sa troisième année d'ancienneté => 12 semaines ;
- **Délai de préavis total** : 3 mois et 12 semaines.

• Exemple 2

Un ouvrier (CP 116) est entré en service le 1^{er} janvier 2010 et est licencié dans le courant du mois de novembre 2017.

- **Étape 1** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013 : le travailleur a entamé sa quatrième année d'ancienneté => 42 jours ;
- **Étape 2** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014 : le travailleur a entamé sa quatrième années d'ancienneté => 13 semaines ;
- **Délai de préavis total** : 42 jours et 13 semaines = 19 semaines.

• Exemple 3

Un ouvrier (occupé dans une entreprise où il n'existe pas de réglementation sectorielle concernant les délais de préavis) est entré en service le 1^{er} juillet 2012. L'intéressé devient employé le 1^{er} janvier 2015, puis est licencié en février 2016.

- **Étape 1** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013 : le travailleur a entamé sa deuxième année d'ancienneté => 40 jours (application des délais de préavis légaux d'application au 31 décembre 2013 pour les ouvriers entrés en service à partir du 1^{er} janvier 2012) ;
- **Étape 2** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014 : le travailleur a entamé sa troisième année d'ancienneté => 12 semaines ;
- **Délai de préavis total** : 40 jours et 12 semaines.

✦ *Remarque* : le fait que l'intéressé ait changé de statut au 1^{er} janvier 2015 n'a pas d'influence ici, étant donné que les délais de préavis pour les ouvriers et les employés sont les mêmes à partir de 2014. Pour le calcul de l'étape 1 (au 31 décembre 2013), le travailleur était cependant occupé sous le statut d'ouvrier.

• Exemple 4

Un employé inférieur (= rémunération annuelle en 2013 ne dépassant pas 32.254 EUR) a été engagé le 1^{er} juillet 2004 et démissionne en septembre 2016.

- **Étape 1** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013 : le travailleur a entamé sa dixième année d'ancienneté => 3 mois (= délai de préavis maximum pour les employés inférieurs au 31 décembre 2013) ;
- **Étape 2** : en vertu de la disposition spécifique prévue en cas de licenciement émanant du travailleur (= il ne faut pas tenir compte du délai obtenu à l'étape 2 si le calcul de l'étape 1 (au 31 décembre 2013) débouche déjà sur le délai de préavis (maximum) de 3 mois), le délai de préavis total que le travailleur devra respecter sera de 3 mois en septembre 2016.

• Exemple 5

Un employé intermédiaire (= rémunération annuelle supérieure à 32.254 EUR, mais inférieure ou égale à 64.508 EUR) a débuté l'exécution de son contrat de travail le 1^{er} juillet 2012. Il rend sa démission en septembre 2016.

- **Étape 1** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était sorti de service au 31 décembre 2013 : étant donné qu'il s'agit d'un employé intermédiaire, le délai de préavis est fixé de manière forfaitaire dans ce cas. Le travailleur avait une ancienneté de moins de 2 ans => 1,5 mois ;
- **Étape 2** : calcul du délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014 (car le maximum de 4,5 mois n'est pas encore atteint après l'étape 1, le calcul de l'étape 2 doit être exécuté) : le travailleur a entamé sa troisième année d'ancienneté => 6 semaines ;
- **Délai de préavis total** : 1,5 mois et 6 semaines. En cas de démission du travailleur, le délai de préavis total ne peut pas dépasser 13 semaines après application des étapes 1 et 2. Dans ce cas, ce maximum n'est pas dépassé => le délai total peut donc être appliqué.

1.8 Indemnité compensatoire de licenciement pour les ouvriers

1.8.1 But de cette indemnité

Lorsque, pour les ouvriers, les délais de préavis au 1^{er} janvier 2014 sont fixés sur base de l'ancienneté acquise dans le passé, il est encore tenu compte des anciens délais (réduits) de préavis (étape 1). Les nouveaux délais de préavis ne seront acquis qu'à partir du 1^{er} janvier 2014 (étape 2).

Dans la mesure où l'application du calcul progressif est encore défavorable aux ouvriers (étant donné les délais de préavis plus courts issus de l'étape 1), un régime de compensation est prévu.

À cet effet, une comparaison est effectuée entre les délais de préavis calculés sur base du régime transitoire (étapes 1 + 2) et les délais de préavis calculés comme si l'ouvrier avait acquis l'intégralité de son ancienneté dans le nouveau régime (d'application à partir du 1^{er} janvier 2014).

La **différence** entre ces deux calculs sera compensée par l'ONEM (selon un calendrier déterminé) par le paiement d'une indemnité compensatoire de licenciement. Les différents travailleurs pourront ainsi jouir d'une protection équivalente.

L'indemnité est calculée et payée par l'ONEM. C'est pourquoi la réglementation relative au calcul et à l'octroi de l'indemnité compensatoire de licenciement revêt moins d'importance pour l'employeur en tant que tel. Dans un souci d'exhaustivité, nous nous sommes toutefois penchés en détail ci-dessous sur les modalités de cette indemnité compensatoire de licenciement.

1.8.2 Travailleurs entrant en ligne de compte¹¹

Le travailleur qui satisfait simultanément aux conditions ci-dessous entre en ligne de compte pour l'indemnité compensatoire de licenciement :

1. La date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1^{er} janvier 2014 ;
2. Le travailleur est occupé dans le cadre d'un contrat de travail pour ouvriers ou d'un contrat de travail titres-services ;
3. Le travailleur est licencié après le 31 décembre 2013 ;
4. Le travailleur satisfait à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

Date	Ancienneté
Au 1 ^{er} janvier 2014	20 ans ou plus
Au 1 ^{er} janvier 2015	15 ans ou plus
Au 1 ^{er} janvier 2016	10 ans ou plus
Au 1 ^{er} janvier 2017	Moins de 10 ans

- *Remarque* : les travailleurs qui ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement n'ont plus droit à l'allocation de licenciement. Les travailleurs qui n'ont pas encore atteint l'ancienneté suffisante et n'entrent donc pas encore en ligne de compte pour l'indemnité compensatoire de licenciement auront encore droit à l'allocation de licenciement (existante). (Cf. aussi point 3.4 Allocation de licenciement.)

¹¹ Article 97, 2° du projet de loi.

Les catégories suivantes de travailleurs n'entrent pas en ligne de compte pour l'indemnité compensatoire de licenciement¹² :

1. Travailleurs qui relèvent, à partir du 1^{er} janvier 2014, temporairement (cf. point 1.3.4.1) ou définitivement (cf. point 1.3.4.3) d'un régime dérogatoire en matière de délais de préavis ;
2. Travailleurs concernés par un licenciement collectif pour lesquels les délais de préavis qui sont d'application au 31 décembre 2013 sont maintenus à certaines conditions. Il s'agit notamment des travailleurs qui, en cas de licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014, satisfont simultanément aux conditions suivantes (cf. point 1.12.3) :
 - Le travailleur a fait l'objet d'une procédure de licenciement collectif qui a été notifié au plus tard au 31 décembre 2013 ;
 - Le travailleur relève du champ d'application d'un plan social fixé dans une CCT qui a été déposée au plus tard au 31 décembre 2013 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

Ces catégories de travailleurs exclues peuvent toutefois continuer de prétendre à l'allocation de licenciement (cf. explications au point 3.4. Allocation de licenciement).

1.8.3 Exemple pratique

Un ouvrier (en service depuis le 1^{er} janvier 1984) est licencié le 1^{er} juin 2014.

A. **L'employeur** détermine le délai de préavis en deux étapes :

- **Étape 1** : photographie du passé : 112 jours = 16 semaines (délai de préavis cf. CCT n° 75) ;
- **Étape 2** : nouveaux délais de préavis pour l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 : 6 semaines.
- **Délai de préavis total** : 22 semaines.

B. **L'ONEM** détermine, après demande du travailleur, l'indemnité compensatoire de licenciement au moyen d'une formule spécifique :

- 1) Le délai de préavis est calculé **comme si l'ouvrier avait acquis entièrement son ancienneté dans le système des nouveaux délais de préavis** : selon celui-ci, le délai de préavis pour 30 ans d'ancienneté au 1^{er} janvier 2014, s'élèverait à 72 semaines ;
- 2) La **différence** entre les délais de préavis déterminés par l'employeur et par l'ONEM constitue la base de l'indemnité compensatoire de licenciement : on obtient donc dans le cas présent 50 semaines de salaire (c.-à-d. 72 semaines - 22 semaines).

1.8.4 Indemnité nette à charge de l'ONEM¹³

L'indemnité est exonérée de cotisations ONSS et d'impôts¹⁴.

Cette indemnité est considérée comme une indemnité de préavis pour l'application de la réglementation sur le chômage. Elle ne peut donc pas être cumulée avec une allocation de chômage.

Elle ne peut pas non plus être cumulée avec l'indemnité de reclassement dont bénéficient certains travailleurs après un licenciement faisant suite à une restructuration¹⁵.

¹² Article 97 du projet de loi.

¹³ Article 97 du projet de loi.

¹⁴ Article 100 du projet de loi (modification de l'article 38 du Code de l'impôt sur les revenus).

¹⁵ Article 97 du projet de loi.

1.8.5 Calcul de l'indemnité compensatoire de licenciement¹⁶

L'indemnité compensatoire de licenciement est calculée (et payée) par l'ONEM.

Le montant de l'indemnité compensatoire de licenciement est obtenu par l'application de la formule suivante¹⁷ :

$$(A - B1 - B2) \times [(SBM \times 0,8693) + \text{Bonus} - PP] / 30$$

- **A** = durée du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis correspondante du travailleur calculée sur la base de son ancienneté totale dans l'entreprise, calculée comme si son ancienneté se situait entièrement après le 31 décembre 2013¹⁸.
- **B1** = durée du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis correspondante du travailleur calculée sur la base de son ancienneté dans l'entreprise acquise au 31 décembre 2013¹⁹.
- **B2** = durée du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis correspondante du travailleur calculée sur la base de son ancienneté dans l'entreprise acquise depuis le 1^{er} janvier 2014²⁰.
- **SBM** = salaire brut mensuel, il s'agit du montant obtenu en multipliant le salaire horaire moyen²¹ du travailleur par Q²² et par 4,3333²³.
- **Bonus** = montant du bonus à l'emploi²⁴, calculé sur le salaire mensuel brut à temps plein²⁵, puis multiplié par Q et divisé par S²⁶.
- **PP** = précompte professionnel (échelle I ou II)²⁷, sans tenir compte de la diminution pour charge de famille.

¹⁶ A.R. du XX.XX.XXXX relatif à l'indemnité compensatoire de licenciement, M.B. XX.XX.XXXX,...

¹⁷ Le troisième chiffre après la virgule est supprimé et s'il est au moins égal à 5, le chiffre précédent est augmenté d'une unité.

¹⁸ Application exclusive de l'article 37/2, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978. La durée est exprimée en jours calendrier et obtenue en multipliant le nombre de semaines par 7.

¹⁹ Calcul en application de l'article 68 de la loi du XX/XX/XXXX. Cette durée est exprimée en jours calendrier.

²⁰ Calcul en application de l'article 69 de la loi du XX/XX/XXXX. Cette durée est exprimée en jours calendrier et est obtenue en multipliant le nombre de semaines par 7.

²¹ Salaire horaire qui comprend les composantes visées à l'article 2, alinéas 2 et 4 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 dans lequel, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, la notion uniforme de « salaire journalier moyen » est déterminée.

²² **Q** = durée hebdomadaire moyenne contractuelle de travail du travailleur, augmentée des heures de repos compensatoire rémunérées suite à un régime de réduction de la durée de travail ou durée hebdomadaire moyenne normale de la formation s'il s'agit d'un jeune travailleur qui suit un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés.

²³ Le troisième chiffre après la virgule est supprimé et s'il est au moins égal à 5, le chiffre précédent est augmenté d'une unité.

²⁴ En application de l'article 1^{er}, § 2, 1^o de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration.

²⁵ Le salaire mensuel brut à temps plein est le montant obtenu en multipliant le salaire horaire moyen du travailleur par Q et par 4,3333. Le troisième chiffre après la virgule est supprimé et s'il est au moins égal à 5, le chiffre précédent est augmenté d'une unité.

²⁶ **S** = durée hebdomadaire moyenne de travail de la personne de référence augmentée des heures de repos compensatoire rémunérées suite à un régime de réduction de la durée de travail. Le troisième chiffre après la virgule est supprimé et s'il est au moins égal à 5, le chiffre précédent est augmenté d'une unité.

²⁷ Montant obtenu en application de l'**échelle II**, prévue à l'[Annexe III de l'arrêté royal pris en exécution du Code des impôts sur les revenus](#), si le travailleur a la qualité de travailleur ayant charge de famille au sens de l'[article 110 de l'arrêté chômage](#) et en appliquant l'**échelle I** pour les autres travailleurs.

ALLOCATION DE CHÔMAGE – PÉRIODE NON INDEMNISABLE

Le travailleur n'a pas droit aux allocations pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement²⁸.

Cette période non indemnisable est exprimée dans le régime de six jours et obtenue en arrondissant à l'unité supérieure le résultat de la formule $(A - B1 - B2) \times 6/7$.

CALCUL EXCEPTIONNEL POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DROIT À UNE INDEMNITÉ DE RECLASSEMENT DONT LE MONTANT EST SUPÉRIEUR À CELUI DE L'INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Le travailleur qui a droit à une indemnité de reclassement²⁹ dont le montant est supérieur à celui de l'indemnité de préavis, aura uniquement droit à une indemnité compensatoire de licenciement dont le montant brut est obtenu en augmentant le montant obtenu en application de la formule $(A - B1 - B2) \times (SBM / 30)$ du montant brut de cette indemnité de préavis et en le diminuant du montant brut de l'indemnité de reclassement.

Le montant brut est converti en un montant net en appliquant la formule suivante :
 $(\text{montant brut} \times 0,8693) + (\text{bonus} \times \text{montant brut} / \text{SBM}) - \text{PP}$.

Pendant une période déterminée, le travailleur n'a pas droit aux allocations de chômage. La période non indemnisable³⁰ est définie comme suit : $(\text{montant brut} / \text{SBM}) \times 26$ ³¹.

STAGE D'ATTENTE

Pour être admis au droit aux allocations de chômage, le travailleur doit accomplir un stage d'attente. Pour la détermination de ce stage d'attente³², la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement est considérée comme une période constituée de jours assimilés à des jours de travail³³.

INTERRUPTION DU CHÔMAGE

Pour l'application de l'article 116 de l'arrêté chômage, la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement est considérée comme une période de reprise du travail ou d'occupation.

1.8.6 Demande de l'indemnité compensatoire de licenciement au moyen du formulaire C4

Le travailleur qui prétend à l'indemnité compensatoire de licenciement doit introduire **lui-même** une demande en ce sens au moyen d'un certificat de chômage – formulaire C4³⁴ auprès de l'organisme de paiement de son choix³⁵.

L'introduction de la demande a lieu au plus tôt à partir du premier jour ouvrable (calculé dans le régime de six jours) qui suit la période couverte par une rémunération ou par une indemnité de préavis due par l'employeur suite à la fin de l'occupation donnant lieu à la demande d'indemnité et au plus tard dans les six mois à compter à partir du jour susvisé.

Le paiement de l'indemnité est effectué par l'organisme de paiement au plus tard dans un délai d'un mois à compter du troisième jour ouvrable qui suit le moment où la décision d'octroyer l'indemnité a été communiquée à l'organisme de paiement.

L'indemnité compensatoire de licenciement peut être demandée à partir du 1^{er} janvier 2014.

²⁸ Articles 44 et 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, M.B. 31.12.1991, p. 29888 (abrégé arrêté chômage).

²⁹ Tel que visé à l'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, M.B. 30.12.2005, p. 57266.

³⁰ Article 46 de l'arrêté chômage. La période non indemnisable est proportionnée en application de l'article 46, § 4 de l'arrêté chômage.

³¹ Exprimé dans le régime de six jours et en arrondissant à l'unité supérieure le résultat de la formule.

³² Articles 30 et 33 de l'arrêté chômage.

³³ Au sens de l'article 38 de l'arrêté chômage.

³⁴ Établi en vertu des articles 137 et 138 de l'arrêté chômage.

³⁵ Article 132 de l'arrêté chômage.

1.9 Cas spécifiques de licenciement

1.9.1 Contre-préavis³⁶

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, le contre-préavis était possible uniquement pour les employés. Un employé à qui l'employeur a notifié un préavis, pouvait, s'il trouvait un autre emploi, donner un contre-préavis. La durée de ce contre-préavis dépendait de la rémunération annuelle de l'employé concerné.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le contre-préavis est possible pour tous les travailleurs (c.-à-d. tant pour les ouvriers que pour les employés). Si, pendant le délai de préavis (donné par l'employeur), le travailleur trouve un nouvel emploi, il peut donner un contre-préavis. La durée de celui-ci correspond au **délai qui s'applique pour le préavis du travailleur, mais est plafonnée à 4 semaines**.

La manière dont le contre-préavis doit être notifié ne change pas.

Ancienneté	Contre-préavis
De 0 mois à 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins de 12 mois	3 semaines
À partir d'un an	4 semaines

1.9.2 Délai de préavis dans les programmes de remise au travail³⁷

Le délai de préavis qu'un travailleur doit respecter est réduit à 7 jours dans le cadre des programmes de remise au travail³⁸. Cette disposition existait avant le 1^{er} janvier 2014, mais a été reprise sous un autre article de loi suite à l'ajustement de la loi relative aux contrats de travail.

1.9.3 Délai de préavis en cas de pension³⁹

Jusqu'au 31 décembre 2013, des délais de préavis spécifiques sont d'application pour les employés qui partent à la pension. En fonction de l'âge de l'employé (plus ou moins de 65 ans), des délais de préavis spécifiques sont prévus tant pour l'employeur que pour l'employé.

À partir du 1^{er} janvier 2014, l'employeur doit respecter un délai de préavis spécifique pour les travailleurs (c.-à-d. tant les ouvriers que les employés) dans le cadre du départ à la pension. Il n'est plus fait de distinction entre les travailleurs de plus ou de moins de 65 ans, mais, à partir de 2014, il est fait référence explicitement à l'âge légal de la pension (en 2013 : 65 ans). Si le licenciement émane de l'employeur, les délais de préavis normaux sont appliqués, avec un **maximum de 26 semaines**.

- ♦ *Remarque* : Le projet de loi ne prévoit pas (encore) de délais de préavis dérogatoires si c'est le **travailleur** qui souhaite donner son préavis en vue du départ à la pension. Nous supposons dès lors que les règles générales restent d'application, en ce compris le régime transitoire.

³⁶ Article 3 §3 projet de loi.

³⁷ Article 6 du projet de loi.

³⁸ Occupation dans le cadre du troisième circuit de travail (TCT), du fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi ou du programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand de la Région flamande (FBI), du programme PRIME de la Région wallonne, occupation comme contractuel subventionné (ACS), occupation dans un programme de transition professionnelle ou dans un emploi-services.

³⁹ Article 7 du projet de loi.

1.9.4 Préavis pendant une période de chômage temporaire⁴⁰

Sur le plan du contenu, aucune modification n'est apportée aux règles aujourd'hui en vigueur. Les articles concernés ont cependant été réécrits suite au remaniement de la loi relative aux contrats de travail.

Ces règles sont les suivantes :

- Pendant une période de chômage temporaire pour intempéries de plus d'un mois ou de chômage économique, le **travailleur** (c.-à-d. tant l'ouvrier que l'employé) a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis ;
- En cas de préavis donné par l'**employeur** avant ou pendant une période de chômage temporaire, le délai de préavis cesse de courir ;
- En cas de délai de préavis donné par le **travailleur** avant ou pendant une période de chômage temporaire, le délai de préavis continue de courir normalement.

1.9.5 Préavis en cas de RCC dans une entreprise en difficulté ou en restructuration⁴¹

Si une entreprise est reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration, les délais de préavis peuvent être raccourcis. **Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus**, cette modalité était uniquement possible pour les délais de préavis des employés.

À partir du 1^{er} janvier 2014, elle peut également être appliquée aux ouvriers. Elle peut donc être appliquée à tous les travailleurs, c.-à-d. tant aux ouvriers qu'aux employés.

Les délais de préavis peuvent être réduits jusqu'à **26 semaines au minimum**.

Un arrêté royal doit encore préciser les modalités et conditions de cette possibilité.

- *Attention* : cette possibilité s'applique uniquement pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration⁴² !

1.9.6 Fin du contrat pendant une période d'incapacité de travail⁴³

1.9.6.1 Fin du contrat de travail à durée indéterminée

L'employeur a le droit de mettre fin avec effet immédiat à un contrat de travail à durée indéterminée pendant une période d'incapacité de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

Jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur peut rompre le contrat d'un travailleur en incapacité de travail depuis plus de 6 mois. Durant les 6 premiers mois, cela comporte toujours un risque (licenciement abusif, abus de droit).

Pour un employé en incapacité de travail depuis plus de 6 mois, l'employeur peut en outre déduire de l'indemnité de rupture toutes les indemnités qui ont été payées depuis le début de l'incapacité de travail. Pour les ouvriers, il n'existe pas de possibilité de réduire l'indemnité de rupture.

À partir du 1^{er} janvier 2014, la période de 6 mois disparaît dans la loi relative aux contrats de travail pour les contrats à durée indéterminée. Si l'employeur souhaite mettre fin au contrat d'un travailleur (c.-à-d. tant d'un ouvrier que d'un employé) pendant une période de maladie, il doit respecter les règles normales de rupture du contrat de travail.

⁴⁰ Article 8 du projet de loi.

⁴¹ Article 12 du projet de loi.

⁴² Entreprises en difficulté ou en restructuration selon l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

⁴³ Article 9 du projet de loi.

🔥 Pour la **récupération du salaire garanti éventuel**, les conditions suivantes doivent être remplies **simultanément** :

- Un préavis a été notifié au travailleur⁴⁴ ;
- Le déroulement du délai de préavis a été suspendu pour cause de maladie ou d'accident ;
- L'employeur procède à la rupture du contrat pendant cette période de suspension pour cause de maladie ou d'accident.

Contrairement à auparavant, il est désormais stipulé expressément que **seule la période de salaire garanti située au début de l'incapacité de travail pendant laquelle l'employeur procède à la rupture immédiate donnera lieu à déduction.**

Cette possibilité existe pour les contrats de travail à durée indéterminée et déterminée.

- *Exemple* : un travailleur se voit notifier un préavis de 30 semaines qui prend cours le 3 février 2014. Il tombe malade le 10 février pour une semaine. Une nouvelle incapacité de travail survient le 24 mars pour une durée de 5 semaines. Au cours de cette deuxième période d'incapacité de travail, l'employeur décide de mettre fin immédiatement au contrat. L'employeur devra payer une indemnité de licenciement correspondante au préavis restant à courir. Seul le salaire garanti payé pendant cette deuxième période d'incapacité de travail ayant début le 24 mars 2014 pourra être déduite.

1.9.6.2 Fin du contrat de travail à durée déterminée

Des délais de préavis divergents s'appliquent en cas de fin du contrat pendant une période d'incapacité de travail pour les contrats suivants :

- Contrats de travail à durée déterminée de moins 3 mois (cf. point 1.10.3) ;
- Contrats de travail à durée déterminée de 3 mois au moins (cf. point 1.10.4).

1.9.7 Question du licenciement abusif d'un ouvrier

La possibilité d'invoquer le licenciement abusif d'un ouvrier (article 63 actuel de la loi relative aux contrats de travail) est maintenue temporairement jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du CNT au sujet de la motivation du licenciement.

Cette CCT doit être conclue pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

- *Remarque* : si cette CCT est conclue, les dispositions relatives au licenciement abusif seront abrogées. Des sanctions seront certainement prévues lorsque le licenciement ne peut pas être motivé. Nous attendons actuellement l'élaboration de cette CCT.

1.10 Fin du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

1.10.1 Dispositions générales

Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini prend fin à l'expiration du terme ou à l'accomplissement du travail.

Jusqu'au 31 décembre 2013, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini pendant une période d'essai. Il est également possible de mettre fin précocement (c.-à-d. avant l'expiration du terme ou l'accomplissement du travail) par la volonté de l'une des parties, mais uniquement moyennant le paiement d'une indemnité de préavis (et non par la prestation

⁴⁴ Le projet de réglementation stipule que le préavis doit avoir été notifié et donc pas qu'il doit avoir commencé. Nous pouvons donc accepter pour l'instant que cette disposition puisse être appliquée avant le début du préavis.

d'un délai de préavis). Il reste néanmoins possible de mettre fin au contrat avec effet immédiat pour faute grave.

La partie qui met fin au contrat doit verser à l'autre partie une indemnité qui correspond au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu. Cette indemnité ne peut toutefois pas dépasser le double du salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être pris en considération si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le **principe** reste que les parties n'ont **pas** la possibilité de résilier **unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini sans motif grave avant le terme convenu.

Si une partie rompt quand même le contrat, elle sera redevable à l'autre partie d'une indemnité de rupture déterminée comme avant janvier 2014⁴⁵.

- ✦ *Exemple* : un contrat de travail est conclu avec un employé inférieur pour une durée d'un an. L'employeur décide, après 3 mois, de mettre fin au contrat de travail. Il devra donc payer au travailleur une indemnité de rupture qui correspond à neuf mois de salaire, mais cette indemnité sera plafonnée à 6 mois.

1.10.2 Fin du contrat moyennant un délai de préavis !

🔥 **À partir de janvier 2014**, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini moyennant un **délai de préavis**⁴⁶.

- ✦ *Attention* : la possibilité de mettre fin au contrat moyennant un préavis s'applique exclusivement aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014⁴⁷.

Chacune des parties (employeur et travailleur) peut mettre fin au contrat de travail **durant la première moitié** du contrat **ET** sans que cette période (pendant laquelle un préavis est possible) ne dépasse **6 mois**. Il convient alors de tenir compte des nouveaux délais de préavis décrits précédemment.

- ✦ *Exemple* : un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois peut être rompu pendant les 3 premiers mois (moitié de la durée du contrat). Un contrat de travail à durée déterminée de 2 ans peut être rompu pendant les 6 premiers mois (et non pendant la première année, car limitation à 6 mois au maximum).

La période pendant laquelle le contrat peut être rompu moyennant un préavis est un délai fixe qui n'est pas suspendu en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Le délai pendant lequel le préavis est possible commence à courir à partir du début du contrat (c.-à-d. de la date à partir de laquelle le contrat de travail est exécuté ou devait normalement l'être, tel que convenu entre les deux parties).

- ✦ *Exemple* : un contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014 pour une durée d'un an. La date prévue pour le début de l'exécution est le 5 février 2014. Il est par conséquent possible de mettre fin au contrat moyennant un préavis du 5 février 2014 au 4 août 2014 (c.-à-d. 6 mois plus tard).

Si une partie met fin unilatéralement à un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini pendant la période pendant laquelle le préavis est possible, mais sans prendre en compte le délai de préavis normal, elle devra payer une indemnité égale à la **rémunération correspondant à la durée de préavis ou à la partie de ce délai de préavis non respectée**.

- ✦ *Exemple* : un contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014 pour une durée d'un an. La date prévue pour le début de l'exécution est le 5 février 2014. À partir du 5 février 2014, une rupture du contrat moyennant un délai de préavis est possible, et ce, jusqu'au 4 août 2014 (c.-à-d. 6 mois plus tard). Si l'employeur met fin immédiatement au contrat SANS respecter le délai de préavis (cf. article 37/2), c.-à-d. 2 semaines, il devra payer une indemnité de rupture égale à deux semaines.

⁴⁵ Article 15 du projet de loi.

⁴⁶ Article 15 du projet de loi.

⁴⁷ Article 110 du projet de loi.

Il convient également de signaler que, si le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini est résilié moyennant un préavis, **la fin du contrat doit toujours se situer pendant la période durant laquelle un préavis est possible**. Le dernier jour du délai de préavis doit donc se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle un préavis est possible.

- *Exemple* : un contrat de travail est conclu le 5 janvier 2014 pour une durée déterminée de 6 mois. La date prévue pour le début de l'exécution est le 5 février 2014. À partir du 5 février 2014, une rupture du contrat moyennant un délai de préavis est possible, et ce, jusqu'au 4 mai 2014 (c.-à-d. 3 mois plus tard). L'employeur notifie un préavis qui débute le 21 avril et devrait se terminer le 4 mai 2014. Pendant le délai de préavis, l'intéressé est malade 3 jours, ce qui repousse la fin du préavis au 7 mai 2014. La fin du délai de préavis tombe donc APRÈS la période durant laquelle le préavis est possible. Soit l'employeur décide de mettre fin au contrat de travail le 4 mai 2014 moyennant le paiement de ces 3 jours, soit l'employeur devra payer le 7 mai 2014 une indemnité de licenciement conformément aux règles générales.

Si les parties ont conclu des **contrats de travail successifs** à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, seul le **premier** contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini pourra être rompu unilatéralement moyennant un délai de préavis.

1.10.3 Incapacité de travail – Contrat de travail de moins de 3 mois⁴⁸

En cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, l'employeur peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité. Le licenciement peut donc prendre effet au plus tôt à partir du 8^e jour d'incapacité.

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, cette possibilité existait uniquement pour les employés en période d'essai qui étaient en incapacité de travail.

À partir du 1^{er} janvier 2014, cette possibilité est élargie à tous les travailleurs (c.-à-d. tant les ouvriers que les employés) avec un contrat de travail à durée déterminée.

Ce licenciement n'est que possible si la période durant laquelle le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu moyennant un préavis (cf. 1.10.2), est écoulée.

1.10.4 Incapacité de travail – Contrat de travail de 3 mois au moins⁴⁹

En cas d'incapacité de travail de plus de 6 mois, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale au salaire qui devait encore être payé jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois et sous déduction du salaire déjà payé depuis le début de l'incapacité.

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, cette possibilité existait uniquement pour les employés en incapacité de travail.

À partir du 1^{er} janvier 2014, cette possibilité est élargie à tous les travailleurs (c.-à-d. tant les ouvriers que les employés), mais uniquement avec un contrat de travail à durée déterminée.

1.11 Congé pour la recherche d'un nouvel emploi⁵⁰

Pendant le délai de préavis, le travailleur a le droit, dans certaines limites, de s'absenter du travail durant cette période en vue de rechercher un nouvel emploi, et ce, avec maintien de son salaire.

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, il faut faire une distinction entre les ouvriers et les employés :

- Les employés inférieurs peuvent s'absenter un jour complet ou deux demi-jours par semaine ;

⁴⁸ Article 10 du projet de loi

⁴⁹ Article 11 du projet de loi

⁵⁰ Article 16 du projet de loi

- Les employés intermédiaires peuvent s'absenter un jour par semaine pendant les 6 derniers mois effectifs du préavis et un demi-jour par semaine avant cette période ;
- Les ouvriers dont le délai de préavis est inférieur à 7 jours n'ont droit qu'à un-demi jour d'absence par semaine.

À partir du 1^{er} janvier 2014, tous les travailleurs ont droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi d'un jour par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période précédente, cette absence peut être d'un demi-jour par semaine.

Si, pendant le délai de préavis, un travailleur bénéficie d'une procédure de *reclassement professionnel*, il a droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi d'un jour (ou deux demi-jours) par semaine pendant la durée complète du délai de préavis.

- *Remarque* : le principe selon lequel les travailleurs à temps partiel ont droit au congé pour la recherche d'un nouvel emploi proportionnellement à leur durée de travail reste d'application.

1.12 Dispositions transitoires pour les contrats de travail existants – Mesures d'accompagnement⁵¹

1.12.1 Périodes d'essai en cours

Si une clause d'essai est prévue dans un contrat de travail qui a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, celle-ci continue de courir jusqu'à la date de fin prévue, même si la période d'essai n'existe plus dans le nouveau régime à partir de 2014.

Pour plus d'infos sur la période d'essai, nous vous renvoyons à la partie 3 « Clause d'essai ».

1.12.2 Délai de préavis réduit pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté

Si le contrat de travail individuel ou le règlement de travail prévoit des délais de préavis réduits pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté, il est toujours possible d'avoir recours à cette possibilité pour les contrats de travail qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (cf. point 1.3).

1.12.3 Licenciement collectif

Les délais de préavis qui sont d'application au 31 décembre 2013 restent d'application pour les licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014 si les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- Le travailleur a fait l'objet d'une procédure de licenciement collectif qui a été notifié au plus tard au 31 décembre 2013 ;
- Le travailleur relève du champ d'application d'un plan social fixé dans une CCT qui a été déposée au plus tard au 31 décembre 2013 au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

⁵¹ Articles 71 à 73 du projet de loi.

2 Activation du travailleur licencié

2.1 Reclassement professionnel⁵²

2.1.1 Dispositions générales

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, l'employeur est tenu de proposer une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés et peuvent justifier une ancienneté d'au moins un an⁵³.

À partir du 1^{er} janvier 2014, ce régime existant est désormais relégué en second lieu et devient la forme spéciale de reclassement professionnel. Elle est en effet précédée par une nouvelle obligation générale de reclassement professionnel dont vous trouverez ci-dessous les conditions et modalités.

À partir du 1^{er} janvier 2014 :

- **Régime général de reclassement professionnel – NOUVEAU**
- **Régime spécial de reclassement professionnel – régime existant cf. CCT n° 82**

Si un travailleur ne satisfait pas aux conditions pour entrer en ligne de compte dans le cadre du nouveau régime, il peut éventuellement encore prétendre au reclassement professionnel sur base de l'ancien régime (si les conditions de la CCT n° 82 sont remplies).

2.1.2 Nouveau régime général de reclassement professionnel

2.1.2.1 Champ d'application

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le travailleur qui est licencié à partir du 1^{er} janvier 2014 par son employeur et qui a droit à un délai de préavis d'**au moins 30 semaines** ou à une indemnité de rupture qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'**au moins 30 semaines**, soit à la partie restante de ce délai de préavis d'au moins 30 semaines (si le délai de préavis est converti en rupture immédiate), peut prétendre dorénavant à un **ensemble de mesures de licenciement**.

👉 Cet ensemble de mesures se compose des éléments suivants :

- Un délai de préavis ou une indemnité de préavis **et** ;
- Une procédure de reclassement professionnel.

Il convient ici de faire une distinction entre les licenciements moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines et les licenciements moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines (cf. infra).

- ✦ Notez que le nouveau régime général, contrairement au régime actuel, s'applique aux travailleurs sous contrat de travail, peu importe si l'employeur relève du champ d'application de la loi sur les CCT. En d'autres termes : les employeurs du secteur public sont également visés.

EXCLUSIONS⁵⁴

Comme le reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus (c.-à-d. le régime spécial de reclassement professionnel), le nouveau régime ne s'applique pas pour les travailleurs qui relèvent des dispositions relatives à la gestion active des restructurations, ni pour les travailleurs licenciés pour faute grave.

⁵² Articles 76 à 91 du projet de loi (modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁵³ Articles 12 à 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et CCT n° 82 du CNT du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

⁵⁴ Articles 77 et 79 du projet de loi (insertion des articles respectivement 11/1 et 11/3 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

2.1.2.2 [Formalités à accomplir](#)⁵⁵

Comme pour le reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus, toutes les communications du travailleur doivent se faire par lettre recommandée ou par remise d'un écrit, dont un double a été signé par l'employeur à titre d'accusé de réception. Toutes les communications de l'employeur doivent se faire par courrier recommandé.

2.1.2.3 [Licenciement moyennant une indemnité de préavis](#)⁵⁶

MESURES DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement moyennant une indemnité de préavis, les mesures de licenciement sont les suivantes :

- **Reclassement professionnel** de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. Pour les travailleurs à temps partiel, une conversion est appliquée en fonction de la fraction d'occupation. L'accompagnement est évalué à 4 semaines de rémunération.
- **Indemnité de préavis** (qui correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie restante de ce délai) **dont 4 semaines de rémunération sont déduites** pour la valeur du reclassement professionnel.

PHASES DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

À l'instar du régime actuel, le reclassement professionnel comprend **3 phases** :

- 1) 20 heures d'accompagnement pendant au maximum 2 mois à compter du début de la procédure de reclassement professionnel* ;
- 2) 20 heures d'accompagnement pendant au maximum 4 mois* ;
- 3) 20 heures d'accompagnement pendant au maximum 6 mois*.

- ♦ (*) Sauf si le travailleur concerné a trouvé un nouvel emploi ou a démarré une activité en tant qu'indépendant. Dans ce cas, le travailleur doit avertir l'employeur qu'il ne souhaite pas entamer/reprendre cette procédure s'il ne veut pas perdre son droit à celle-ci (cf. infra : perte du nouvel emploi).

Comme dans le régime existant, un délai maximum de 12 mois est aussi d'application.

PERTE DU NOUVEL EMPLOI

En cas de perte du nouvel emploi dans les trois mois de l'entrée en service, le travailleur peut demander à débiter ou à reprendre la procédure de reclassement professionnel. Cette procédure prendra de toute façon fin 12 mois après avoir débuté.

Le travailleur introduit sa demande par écrit dans les 4 semaines⁵⁷ qui suivent la perte du nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure de reclassement professionnel n'a encore reçu aucune offre à cet effet, l'employeur sera tenu de lui soumettre une offre dans les 15 jours de la demande⁵⁸.

Cette mesure n'a pas non plus été modifiée par rapport à la mesure existante.

⁵⁵ Article 86 du projet de loi (insertion de l'article 11/10 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁵⁶ Article 81 du projet de loi (insertion de l'article 11/5 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁵⁷ La version française des projets de textes stipule « un mois ».

⁵⁸ Article 85 du projet de loi (insertion de l'article 11/9 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

PROCÉDURE⁵⁹

La procédure d'offre par l'employeur et de mise en demeure par le travailleur à défaut d'offre par l'employeur ne sont pas les mêmes que dans le régime actuel :

En cas de licenciement moyennant une indemnité de rupture, la procédure est la suivante :

- L'employeur soumet une offre par écrit au travailleur dans les **15 jours** de la fin du contrat de travail ;
- Si l'employeur ne le fait pas, le travailleur met l'employeur en demeure par écrit dans les **39 semaines (9 mois)** après l'expiration du délai de 15 jours ;
- L'employeur soumet alors une offre valable de reclassement professionnel par écrit dans les **4 semaines** (1 mois en cas de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus) de la mise en demeure ;
- Le travailleur dispose alors d'un délai de **4 semaines** (1 mois en cas de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus) à compter de l'offre de l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Comme c'est déjà le cas actuellement, le travailleur peut donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel au plus tôt au moment où le préavis est donné. L'écrit par lequel il donne son consentement doit uniquement porter sur le reclassement professionnel en tant que tel.

RÉCUPÉRATION DU DROIT À UNE INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Le travailleur licencié moyennant une indemnité de préavis recouvre son droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, lorsque l'employeur :

- ne lui soumet aucune offre de reclassement professionnel après une mise en demeure ;
- lui soumet une offre qui n'est pas conforme aux conditions et modalités ;
- n'exécute pas effectivement la procédure de reclassement professionnel alors qu'il avait soumis une offre conforme au travailleur.

En d'autres termes, les 4 semaines d'indemnité de préavis (la valeur du reclassement professionnel) qui ont été déduites devront encore être payées.

DISPOSITION TRANSITOIRE JUSQU'À LA FIN 2015

Le travailleur n'est pas obligé d'accepter l'offre de reclassement professionnel. Jusqu'au 31 décembre 2015 y compris, le travailleur dont le contrat de travail a été rompu moyennant une indemnité de préavis, peut même refuser le reclassement professionnel et recevoir ainsi son indemnité de préavis dans son intégralité. Ce n'est que si le travailleur licencié accepte l'offre de reclassement professionnel que les 4 semaines d'indemnité de préavis seront déduites du montant que doit recevoir le travailleur.

À partir de 2016, le travailleur ne sera toujours pas obligé d'accepter l'offre, mais il perdra dans ce cas les 4 semaines d'indemnité de préavis.

- *Remarque* : en ce qui concerne les sanctions de l'ONEM (p. ex. exclusion du droit aux allocations de chômage en cas de refus du reclassement professionnel), aucune nouvelle règle et aucun projet de texte n'ont encore été élaborés.

⁵⁹ Article 83 du projet de loi (insertion de l'article 11/7 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

2.1.2.4 Licenciement moyennant un délai de préavis⁶⁰

MESURES DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement avec un délai de préavis à prester, les mesures de licenciement sont les suivantes :

- **Procédure de reclassement professionnel** de 60 heures. Le temps consacré à cette procédure **est imputé sur le temps pendant lequel le travailleur peut prendre un congé pour la recherche d'un nouvel emploi** ;
- **Délai de préavis** d'au moins 30 semaines.

PHASES DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Contrairement au licenciement moyennant une indemnité de préavis, la loi ne prévoit pas de dispositions concernant les différentes phases de la procédure de reclassement professionnel.

PERTE DU NOUVEL EMPLOI

En cas de perte du nouvel emploi dans les 3 mois de l'entrée en service, le travailleur peut demander à débiter ou à reprendre la procédure de reclassement professionnel⁶¹. Cela s'applique également aux travailleurs qui, après avoir trouvé un nouvel emploi, avaient donné un **contre-préavis réduit** et souhaitent de nouveau faire valoir leur droit au reclassement professionnel dans les 3 mois de la fin de leur emploi précédent. Cette procédure prendra de toute façon fin 12 mois après avoir débuté.

Le travailleur doit introduire sa demande par écrit dans les 4 semaines⁶² de la perte du nouvel emploi.

- *Attention* : dans le cadre du reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus, la législation prévoit, en cas de contre-préavis, que le travailleur dispose d'un délai de 3 mois après la perte du nouvel emploi pour introduire sa demande.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure de reclassement professionnel n'a pas encore reçu d'offre, l'employeur est tenu de lui soumettre une offre à cet effet dans les **15 jours** à compter du moment de la demande⁶³.

PROCÉDURE⁶⁴

La procédure d'offre par l'employeur et de mise en demeure par le travailleur à défaut d'offre par l'employeur ne sont pas les mêmes que dans le régime actuel :

En cas de licenciement moyennant une indemnité de rupture, la procédure est la suivante :

- L'employeur soumet une offre par écrit au travailleur dans les 4 semaines⁶⁵ du début du délai de préavis (en cas de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus, l'échéance est de 15 jours après la fin du contrat de travail) ;
- Si l'employeur ne le fait pas dans le délai imparti, le travailleur met l'employeur en demeure dans les 4 semaines de l'expiration de ce délai ;
- L'employeur soumet une offre valable de reclassement professionnel par écrit dans les 4 semaines de la mise en demeure ;
- Le travailleur dispose alors d'un délai de 4 semaines après l'offre par l'employeur pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

⁶⁰ Article 82 du projet de loi (insertion de l'article 11/6 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁶¹ Uniquement possible si le travailleur a informé son employeur qu'il n'entamerait/ne reprendrait pas le reclassement professionnel, car il avait trouvé un nouvel emploi.

⁶² La version française des projets de textes stipule « un mois ».

⁶³ Article 85 du projet de loi (insertion de l'article 11/9 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁶⁴ Article 84 du projet de loi (insertion de l'article 11/8 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁶⁵ Article 84 du projet de loi.

Comme c'est déjà le cas actuellement, le travailleur peut donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel au plus tôt après la notification du délai de préavis. L'écrit par lequel il donne son consentement doit uniquement porter sur le reclassement professionnel en tant que tel.

2.1.3 Régime spécial de reclassement professionnel

Le régime actuel de reclassement professionnel sur base de la CCT n° 82 est également maintenu.

Il devient le régime spécial de reclassement professionnel et est uniquement d'application si le travailleur ne satisfait pas aux conditions du régime général. En d'autres termes, si un travailleur ne remplit pas les conditions pour entrer en ligne de compte pour le reclassement professionnel dans le cadre du nouveau régime, il pourra éventuellement encore prétendre au reclassement professionnel sur base de l'ancien régime (si les conditions de la CCT n° 82 sont remplies).

- ✦ *Exemple* : un travailleur de 48 ans qui est licencié après deux ans d'occupation chez son employeur (licenciement en 2016), n'entre pas en ligne de compte pour le reclassement professionnel dans le cadre du nouveau régime (pas de préavis d'au moins 30 semaines). Ce travailleur aura néanmoins droit au reclassement professionnel sur base de l'ancien régime.

Tableau récapitulatif

	Régime spécial de reclassement professionnel Reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus	Régime général de reclassement professionnel (à partir de 2014)	
		Licenciement moyennant une indemnité de préavis	Licenciement moyennant un délai de préavis
Conditions du droit au reclassement professionnel ?	Au moment du licenciement : <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 45 ans - Au moins 1 an d'ancienneté - Pas de droit à la pension de retraite - Pas de licenciement pour faute grave - Pas en cas de gestion active des restructurations 	Au moment du licenciement : <ul style="list-style-type: none"> - Droit à au moins 30 semaines d'indemnité de préavis - Pas de licenciement pour faute grave - Pas en cas de gestion active des restructurations 	Au moment du licenciement : <ul style="list-style-type: none"> - Droit à au moins 30 semaines de préavis - Pas de licenciement pour faute grave - Pas en cas de gestion active des restructurations
Délai dans lequel l'employeur doit soumettre l'offre à l'employeur ?	Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail	Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail	Dans un délai de <u>4 semaines après le début du délai de préavis</u>
Délai dans lequel le travailleur doit accepter l'offre ?	Dans un délai d'un mois après l'offre	Dans un délai de 4 semaines après l'offre	Dans un délai de 4 semaines après l'offre
Délai dans lequel le travailleur doit mettre l'employeur en demeure à défaut d'offre ?	Dans un délai d'un mois après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (en cas de licenciement moyennant un délai de préavis) Dans les 9 mois après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (en cas de licenciement moyennant une indemnité de préavis)	Dans un délai de 39 semaines (= 9 mois) après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (en cas de licenciement moyennant un délai de préavis)	Dans un délai d'un mois après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (en cas de licenciement moyennant une indemnité de préavis)

Délai dans lequel l'employeur doit soumettre l'offre après la mise en demeure ?	Dans un délai d'un mois après la mise en demeure	Dans un délai de 4 semaines après la mise en demeure	Dans un délai de 4 semaines après la mise en demeure
Délai dans lequel le travailleur doit introduire sa demande en cas de perte du nouvel emploi ?	Dans un délai d'un mois après la perte du nouvel emploi Dans un délai de 3 mois après la fin du contrat de travail chez l'employeur précédent (après contre-préavis réduit)	Dans un délai de 4 semaines (d'un mois ?) après la perte du nouvel emploi	Dans un délai de 4 semaines (d'un mois ?) après la perte du nouvel emploi
Délai dans lequel l'employeur doit soumettre l'offre après la demande du travailleur en cas de perte du nouvel emploi	Dans un délai de 15 jours après la demande du travailleur	Dans un délai de 15 jours après la demande du travailleur	Dans un délai de 15 jours après la demande du travailleur
Phases de la procédure de reclassement professionnel	- 20h pendant les 2 premiers mois après le début - 20h pendant les 4 mois suivants - 20h pendant les 6 derniers mois Total : au max. 12 mois	- 20h pendant les 2 premiers mois après le début - 20h pendant les 4 mois suivants - 20h pendant les 6 derniers mois Total : au max. 12 mois	Rien n'est prévu
	-		-

2.2 Mesures relatives à l'employabilité des travailleurs

2.2.1 Intervention des secteurs dans la promotion de l'employabilité⁶⁶

Les secteurs peuvent concrétiser une partie du délai ou de l'indemnité de préavis par des mesures destinées à permettre au travailleur de revenir sur le marché de l'emploi.

Les secteurs disposent d'un délai de 5 ans (jusqu'au 1^{er} janvier 2019) pour concrétiser le délai de préavis ou l'indemnité de préavis à concurrence d'1/3 de celui-ci ou de celle-ci. Cette concrétisation concerne les mesures visant à augmenter l'employabilité du travailleur sur le marché du travail (p. ex. reclassement professionnel, formations ciblées, service d'aide à l'emploi).

Cette possibilité ne peut en aucun cas avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité de préavis soit inférieur(e) à 26 semaines. En d'autres termes :

- **2/3** du délai de préavis/de l'indemnité de préavis doivent être prestés/payés, avec un **minimum de 26 semaines** ;
- **1/3** du délai de préavis/de l'indemnité de préavis peut être remplacé par des mesures élaborées par le secteur.

Le projet de loi stipule que la procédure de reclassement professionnel, lorsqu'elle s'applique, constitue une composante de ce tiers de mesures d'employabilité.

⁶⁶ Article 92 du projet de loi (insertion de l'article 39^{ter} dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

- *Exemple* : le contrat d'un travailleur est rompu et celui-ci a droit à une indemnité de préavis de 39 semaines. Il a droit aux mesures de licenciement suivantes : une indemnité de préavis de 35 semaines et un reclassement professionnel (4 semaines de reclassement professionnel imputé sur l'indemnité de préavis). Sur les 35 semaines, 2/3 doivent être payés avec un minimum de 26 semaines. Le reste, c.-à-d. 9 semaines, pourra être concrétisé différemment par une mesure sectorielle.

2.2.2 Sanction : cotisation ONSS supplémentaire⁶⁷

Pour inciter les employeurs et les travailleurs à prendre des mesures visant à accroître l'employabilité, une cotisation ONSS spéciale sera introduite à partir du 1^{er} janvier 2019.

Cette cotisation ne sera obligatoire que lorsque la première partie des mesures de licenciement (délai de préavis/indemnité de préavis) se constitue **intégralement** d'un préavis ou d'une indemnité et ne comprend donc pas de mesures destinées à accroître l'employabilité.

Cette cotisation (1 % pour le travailleur et 3 % pour l'employeur) est calculée sur la rémunération pour la partie du délai de préavis qui est située au-delà du minimum de 26 semaines et pour autant que celle-ci représente 1/3 des mesures de licenciement.

3 Mesures de compensation du coût plus élevé du licenciement

Des mesures sont prévues pour compenser l'augmentation du coût du licenciement suite aux nouveaux délais de préavis allongés.

- *Remarque* : ces mesures doivent encore être développées dans les textes de lois.

3.1 Indemnités complémentaires en cas de rupture du contrat par l'employeur⁶⁸

Les indemnités complémentaires sectorielles existantes qui sont payées après et suite à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur et qui visent à garantir la sécurité d'existence du travailleur après ce licenciement, feront désormais partie du délai ou de l'indemnité de préavis.

Les secteurs ont jusqu'au 30 juin 2015 pour adapter leur CCT. Ils devront pour ce faire vérifier si ces indemnités complémentaires existantes sont en rapport avec la différence dans le coût du licenciement générée par les nouveaux délais de préavis.

- Si l'indemnité complémentaire sectorielle est **inférieure** à la différence générée par les nouveaux délais de préavis, cette indemnité ne suffit pas pour compenser le coût majoré du licenciement. Dans ce cas, cette indemnité complémentaire sectorielle doit être imputée sur le nouveau délai de préavis/la nouvelle indemnité de préavis et ne peut plus être payée en plus de ce délai/de cette indemnité ;
- Si l'indemnité complémentaire sectorielle est **supérieure** à la différence générée par les nouveaux délais de préavis, cette indemnité suffit pour compenser le coût supérieur du licenciement. Dans ce cas, seule la partie de l'indemnité qui ne dépasse pas cette différence doit être imputée sur le nouveau délai de préavis/la nouvelle indemnité de préavis. La partie qui dépasse cette différence peut continuer d'être payée. Seule cette dernière sera encore soumise à des cotisations (par le Fonds, par l'ONSS, etc.).

- *Remarque* : le régime ci-dessus ne s'applique pas pour le complément d'entreprise qui est payé à un travailleur qui a accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC », anciennement prépension).

⁶⁷ Article 93 du projet de loi (modification de l'article 38 de la loi sur l'ONSS du 29 juin 1981, c.-à-d. par l'insertion d'un nouveau paragraphe 3).

⁶⁸ Article 94 du projet de loi.

3.2 Instauration d'une cotisation spéciale compensatoire pour le Fonds de fermeture d'entreprises⁶⁹

L'employeur est désormais redevable d'une cotisation spéciale compensatoire sur l'**indemnité de rupture** qui est constituée sur base des prestations fournies depuis le 1^{er} janvier 2014. Cette cotisation est destinée au Fonds de fermeture d'entreprises et est fixée comme suit :

- 1 % de l'indemnité de rupture pour les travailleurs dont la rémunération annuelle est égale ou supérieure à 44.509 EUR ;
- 2 % de l'indemnité de rupture pour les travailleurs dont la rémunération annuelle est égale ou supérieure à 54.509 EUR ;
- 3 % de l'indemnité de rupture pour les travailleurs dont la rémunération annuelle est égale ou supérieure à 64.509 EUR ;

Cette cotisation est due sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1^{er} janvier 2014.

La rémunération annuelle est calculée sur base des données des rémunérations et prestations du dernier trimestre durant lequel des prestations ont été déclarées, selon la formule suivante :

- Pour les travailleurs à temps plein : $(A/B) \times 260$;
- Pour les travailleurs à temps partiel : $((A/C) \times D/5) \times 260$.

Explication de la formule :

- A = montant du salaire (x 1,08 pour les ouvriers) ;
- B = nombre de jours ;
- C = nombre d'heures ;
- D = nombre d'heures de la personne de référence/semaine.

♦ *Remarque* : un A.R. doit encore définir ce qu'il faut entendre par salaire, jours et heures. Il sera tenu compte dans ce cadre des codes qui sont appliqués par l'ONSS.

Ces cotisations seront utilisées afin de diminuer les cotisations dues au Fonds par les entreprises de 20 travailleurs ou moins.

3.3 Adaptation des cotisations patronales aux services externes de prévention et de protection au travail⁷⁰

Il incombe au Roi de fixer les cotisations forfaitaires dues par l'employeur à ces services externes. Il s'agit ici d'une précision de la législation existante.

Un A.R. définira deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services. Selon la nature des activités définies dans l'A.R., l'employeur sera, pour chaque travailleur, redevable d'une de ces cotisations forfaitaires à son service externe.

Pour les employeurs qui occupent au maximum 5 travailleurs, des niveaux inférieurs de cotisations forfaitaires sont prévus.

♦ *Remarque* : contrairement à la plupart des autres modifications, ce changement n'entrera **pas** en vigueur au 1^{er} janvier 2014, mais à une date déterminée par un arrêté royal⁷¹.

⁶⁹ Article 95 du projet de loi (modification de l'article 38 de la loi sur l'ONSS du 29 juin 1981, c.-à-d. par l'insertion d'un nouveau paragraphe *3quaterdecies*).

⁷⁰ Article 96 du projet de loi (modification de l'article 40 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996).

⁷¹ Article 106 du projet de loi.

3.4 L'allocation de licenciement⁷²

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les ouvriers ont droit, en plus du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis, à une allocation de licenciement qui est entièrement à charge de l'ONEM (anciennement « prime de crise »).

Ce système sera toutefois amené à s'éteindre. Il ne s'appliquera plus qu'en cas de licenciement de travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur des nouvelles règles de licenciement, avait le statut d'ouvrier et n'ont pas droit à l'indemnité compensatoire de licenciement (cf. aussi point 1.8 – Indemnité compensatoire de licenciement).

- ♦ En d'autres termes, les anciens ouvriers qui ont droit à l'indemnité compensatoire de licenciement n'ont plus droit à l'allocation de licenciement.

Cas dans lesquels les travailleurs n'ont **pas** droit à une allocation de licenciement :

- Date de début du contrat de travail ininterrompu située après le 31 décembre 2013 ;
- Date de début du contrat de travail ininterrompu située avant le 1^{er} janvier 2014, mais licenciement après le 31 décembre 2013, pour autant que l'intéressé remplisse l'une des conditions suivantes :
 - Au minimum 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2014 ;
 - Au minimum 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2015 ;
 - Au minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2016 ;
 - Moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2017.

Les travailleurs qui relèvent, à partir du 1^{er} janvier 2014, temporairement (cf. point 1.3.4.1) ou définitivement (cf. point 1.3.4.3) d'un régime dérogatoire en matière de délais de préavis, ainsi que les travailleurs licenciés à partir du 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif pour lequel les anciens délais de préavis restent d'application à certaines conditions (cf. supra), conservent cependant leur droit à l'allocation de licenciement.

L'allocation de licenciement s'élève à :

- Contrats de travail conclus depuis le 1^{er} janvier 2012 : 1.250 EUR ;
- Contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2012 :
 - 1.250 EUR (moins de 5 ans d'ancienneté) ;
 - 2.500 EUR (entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté) ;
 - 3.750 EUR (à partir de 10 ans d'ancienneté).

3.5 Remboursement partiel de l'indemnité de reclassement⁷³

Dans certains cas, un employeur doit payer une indemnité de reclassement à un ouvrier licencié suite à une restructuration dans le cadre d'un licenciement collectif. Lorsque cette indemnité de reclassement est supérieure à l'indemnité normale de préavis, l'employeur peut demander à l'ONEM le remboursement de la partie qui dépasse l'indemnité de préavis.

À partir du 1^{er} janvier 2014, cette possibilité s'applique pour tous les travailleurs et plus seulement pour les ouvriers.

⁷² Article 98 du projet de loi (modification de l'article 38 de la loi du 12 avril 2011 relative aux mesures de crise).

⁷³ Article 99 du projet de loi (modification de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations).

3.6 Passif social suite à l'introduction du statut unique⁷⁴

Pour compenser le coût majoré du licenciement, la nouvelle réglementation prévoit une exonération fiscale des bénéfices et profits jusqu'à un certain montant de rémunération attribuée à leurs travailleurs qui comptent, chez le contribuable concerné, au moins 5 années de service après le 1^{er} janvier 2014, quelle que soit la date à laquelle ils ont été engagés.

Le montant des bénéfices et profits à exonérer d'impôt s'élève à **3 semaines de rémunération par année de service entamée à partir de la 6^e année de service après le 1^{er} janvier 2014**. À partir de la 21^e année de service après le 1^{er} janvier 2014, l'exonération fiscale s'élève à une semaine de rémunération par année de service supplémentaire entamée.

- ♦ *Remarque* : **pour les travailleurs en service avant le 1^{er} janvier 2014, leur ancienneté » dans le statut unique » commence à courir au 1^{er} janvier 2014**. Cela signifie donc que cette exonération peut généralement être appliquée **pour la première fois à partir de l'année de revenus 2019 – exercice d'imposition 2020**.

Cette exonération ne concerne pas uniquement les travailleurs pour lesquels le coût du licenciement est plus élevé qu'auparavant suite à l'introduction du statut unique.

Un A.R. peut fixer un montant maximum de rémunérations mensuelles pour le calcul de cette exonération.

Lorsqu'un travailleur quitte la société, les exonérations cumulées suite à son occupation doivent être reprises dans le résultat imposable. Ce résultat est ensuite diminué des coûts associés au licenciement (indemnité de préavis, salaire pendant le délai de préavis...).

Un A.R. doit encore fixer les modalités d'exécution.

3.7 Suppression de l'exonération fiscale de l'indemnité de préavis/du salaire pendant le délai de préavis⁷⁵

L'exonération fiscale pour la première tranche de 640 EUR⁷⁶ de l'indemnité de préavis ou l'indemnité obtenue pendant le délai de préavis (salaire) est supprimée. **En contrepartie, l'indemnité compensatoire de licenciement est désormais exonérée de retenues fiscales.**

À titre de **mesure transitoire**, il est prévu que l'exonération fiscale précitée reste d'application après le 31 décembre 2013⁷⁷ pour les travailleurs suivants :

- Travailleurs auxquels le licenciement a été notifié avant le 1^{er} janvier 2014 ;
- Travailleurs auxquels le licenciement a été notifié à partir du 1^{er} janvier 2014 et qui remplissent simultanément les conditions suivantes :
 - Le travailleur fait l'objet d'une procédure de licenciement collectif qui a pris fin au plus tard au 31 décembre 2013 ;
 - Le travailleur relève d'une CCT qui encadre les conséquences du licenciement collectif et qui a été déposée, au plus tard au 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

⁷⁴ Article 101 du projet de loi (insertion d'un nouvel article dans le Code des impôts sur les revenus).

⁷⁵ Article 100 du projet de loi (modification de l'article 38 du Code des impôts sur les revenus).

⁷⁶ Montant pour l'année de revenus 2013 – exercice d'imposition 2014.

⁷⁷ Article 102 du projet de loi (insertion de l'article 538 au Code des impôts sur les revenus).

4 Divers

4.1 Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture⁷⁸

Jusqu'ici, le système du travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture était prévu par un arrêté royal. Ce système est bétonné en tant que tel dans la loi, de sorte que les modifications futures doivent impérativement passer par une loi. Plusieurs modalités d'exécution pourront cependant encore être fixées par arrêté royal (p. ex. mode de déclaration et formalités administratives).

L'article qui prévoit cet ancrage légal du statut des travailleurs occasionnels cessera ses effets deux ans après son entrée en vigueur⁷⁹.

4.2 Cotisations pour les vacances annuelles⁸⁰

Étant donné qu'une possibilité est envisagée d'augmenter la partie du financement du régime des vacances annuelles des ouvriers à charge de l'ONEM, le Roi aura la possibilité de décider par arrêté royal, après concertation au Conseil des ministres, une diminution des cotisations des employeurs pour le régime des vacances annuelles des ouvriers.

✦ *Remarque* : **cela ne modifie en rien les provisions pour le pécule de vacances et les règles générales relatives aux vacances annuelles.**

4.3 Augmentation du financement des vacances annuelles à charge de l'ONEM⁸¹

L'ONEM devra prochainement dégager plus de moyens pour le financement des journées assimilées dans le régime des vacances annuelles des ouvriers. Le Roi aura la possibilité de fixer les modalités et le montant de la contribution financière de l'ONEM (moyennant un arrêté royal débattu en Conseil des ministres).

⁷⁸ Article 103 du projet de loi (insertion de l'article 2/1 dans la loi sur l'ONSS du 27 juin 1969).

⁷⁹ Article 107 du projet de loi.

⁸⁰ Article 104 du projet de loi (modification de l'article 38, § 3, 8° de la loi sur l'ONSS du 29 juin 1981).

⁸¹ Article 105 du projet de loi (modification de l'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971).

Partie 2 : Suppression du jour de carence

1 Suppression du jour de carence⁸²

Le jour de carence est supprimé pour tous les travailleurs (c.-à-d. tant pour les ouvriers que pour les employés) à partir du 1^{er} janvier 2014.

🔴 Suite à cette suppression, la période de salaire garanti débutera, pour tous les travailleurs, le **premier jour calendrier de l'incapacité de travail** du travailleur. Il s'agira donc d'un régime comparable à celui appliqué aux employés occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en dehors de la période d'essai.

➤ *Exemple:*

Situation jusqu'au 31/12/2013 : un ouvrier (occupé dans un régime de 5 jours par semaine) tombe malade le samedi. Le premier jour ouvrable qui suit (c.-à-d. le lundi) est le jour de carence. La période de salaire garanti débute le lendemain du jour de carence (c.-à-d. le mardi).

Situation à partir du 01/01/2014 : un travailleur (occupé dans un régime de 5 jours par semaine) tombe malade le samedi. Suite à la suppression du jour de carence, la période de salaire garanti débutera le premier jour calendrier de l'incapacité de travail, c.-à-d. le samedi.

2 Mesures de contrôle supplémentaires de l'incapacité de travail⁸³

2.1 Élargissement des sanctions en cas d'absence injustifiée

La législation prévoyait déjà qu'un employeur pouvait refuser (sauf force majeure) de payer le salaire garanti si le travailleur avait introduit son certificat médical tardivement ou ne l'avait pas introduit, et ce, pour les jours précédant la remise ou l'envoi du certificat.

Cette possibilité de sanction est désormais élargie aux 3 situations suivantes :

1. Le travailleur omet d'informer son employeur immédiatement de son incapacité de travail ;
2. Le travailleur omet de présenter le certificat médical dans le délai prescrit à l'employeur ;
3. Le travailleur se soustrait au contrôle effectué par le médecin-contrôleur.

Dans ces situations, l'employeur peut **refuser de payer le salaire garanti** pour les jours qui précèdent l'information (1), la présentation du certificat (2) ou le contrôle (3). À partir du moment où le travailleur procède à l'information (1), la présentation du certificat (2) ou le contrôle, il aura cependant droit au paiement du salaire garanti.

Les sanctions précédentes ne peuvent pas être appliquées en cas de force majeure ou si le travailleur avance des motifs légitimes⁸⁴ pour ne pas s'être soumis au contrôle du médecin-contrôleur.

⁸² Articles 62 – 64 du projet de loi.

⁸³ Article 61 du projet de loi.

⁸⁴ P. ex. hospitalisation, visite chez le médecin, etc.

2.2 Élargissement de l'obligation relative au contrôle par le médecin-contrôleur

👉 Une CCT (ou une disposition du règlement de travail) peut prévoir que le travailleur doive, pendant (une période de la journée de) **4 heures consécutives au maximum** (entre 7h et 20h), **se tenir à disposition pour une visite du médecin-contrôleur** à son domicile (ou à une résidence communiquée à l'employeur).

Il est important que cette possibilité ne puisse s'appliquer que dans le respect strict du principe de proportionnalité par rapport à l'objectif du contrôle médical⁸⁵. Cette règle de proportionnalité implique que cette obligation supplémentaire pour le travailleur dont la sortie est autorisée **doit être limitée dans le temps**⁸⁶.

Si le travailleur est absent, sans motifs valables, au moment du contrôle du médecin-contrôleur, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti.

⁸⁵ Cf. Questions et réponses, 51/084, 2004-2005, p. 14562, questions n° 261 du 18 mars 2005 de M. Frederic).

⁸⁶ L'obligation de limitation dans le temps figure dans l'exposé des motifs. Il n'est cependant précisé nulle part quel laps de temps peut être prédéfini comme étant proportionné.

Partie 3 : Clause d'essai

1 Suppression de la clause d'essai⁸⁷

🔥 À partir du 1^{er} janvier 2014, la clause d'essai est supprimée pour tous les contrats de travail, à l'exception des contrats d'occupation d'étudiants et des contrats de travail temporaire ou intérimaire.

Cette suppression vient du fait que, suite aux nouveaux délais de préavis plus courts d'application pendant la première année d'occupation, la période d'essai n'a plus de raison d'être (*ratio legis*).

Les parties ont en effet encore la possibilité de vérifier, durant les premières périodes de la relation de travail, si celle-ci correspond à leurs aspirations et besoins respectifs et, le cas échéant, d'y mettre fin à bref délai.

2 Exceptions

2.1 Contrats d'étudiants⁸⁸

Pour les contrats d'étudiants, les **3 premiers jours de travail** seront **considérés automatiquement comme une période d'essai**. Cette période d'essai est fixe et obligatoire. Il n'est pas possible de prévoir un délai plus court ou plus long. Durant ces 3 premiers jours, tant l'employeur que l'étudiant pourront mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

La période d'essai ne doit pas nécessairement faire l'objet d'une clause écrite séparée dans le contrat de l'étudiant.

Cette disposition s'applique aux contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2014, tel que convenu entre l'employeur et le travailleur.

2.2 Contrats de travail temporaire et de travail intérimaire⁸⁹

Pour les contrats de travail temporaire et de travail intérimaire, les **3 premiers jours de travail** seront **considérés automatiquement comme une période d'essai**. Cette période d'essai est fixe et obligatoire. Il n'est pas possible de prévoir un délai plus court ou plus long. Jusqu'à la fin de ce délai, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

Cette disposition s'applique aux contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2014, tel que convenu entre l'employeur et le travailleur⁹⁰.

⁸⁷ Articles 13, 18, 19, 20, 28, 41, 42, 49, 55, 58 et 59 du projet de loi.

⁸⁸ Article 22 du projet de loi.

⁸⁹ Article 74 du projet de loi.

⁹⁰ Article 109 du projet de loi.

3 Conséquences de la suppression de la clause d'essai sur le reste de la législation⁹¹

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, il n'est pas possible d'appliquer une clause d'écolage et une clause de non-concurrence pendant la période d'essai.

À partir du 1^{er} janvier 2014, la période d'essai disparaît. La clause d'écolage et la clause de non-concurrence ne produiront à l'avenir plus d'effets pendant les 6 premiers mois à compter du début du contrat (il s'agit de la date à partir de laquelle le contrat de travail est exécuté ou devrait l'être). Ce délai de 6 mois est un délai fixe.

Cette disposition s'applique aux contrats dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2014, tel que convenu entre l'employeur et le travailleur.

4 Conséquences pour les clauses d'essai existantes qui continuent de courir après le 1^{er} janvier 2014

Ces clauses d'essai restent d'application jusqu'à leur date de fin prévue et resteront soumises aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, telles qu'elles étaient en vigueur au 31 décembre 2013.

- *Exemple* : un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu le 1^{er} octobre 2013, moyennant une clause d'essai de 6 mois. Cette clause reste d'application, même après le 1^{er} janvier 2014. Pendant la période d'essai, il est possible de mettre fin au contrat de travail selon les anciennes règles de licenciement et la période d'essai sera suspendue en cas d'absence. Une fois la période d'essai terminée, les nouvelles règles de licenciement seront d'application.

⁹¹ Articles 13 et 18 à 20 du projet de loi.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com