

Le statut unique

La 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 été approuvé en deuxième lecture lors du Conseil des ministres du 14 novembre 2013.

La « *Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement* » a été publiée au Moniteur belge le 31 décembre 2013. Elle est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Cette loi ne présente que quelques petites modifications par rapport au projet de loi. Certaines dispositions devront néanmoins encore être élaborées et précisées davantage.

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. Le projet de loi est traité dans notre note « [Le statut unique – Projet de loi](#) ».

1^{er} janvier 2018

Sommaire

Le statut unique – La loi.....	1
Introduction générale.....	7
1 Loi sur le statut unique.....	7
2 Différences entre la loi et le projet de loi.....	7
3 Suppression des autres différences.....	7
4 Déclaration du Groupe des 10.....	7
Partie 1 : Nouveau régime de licenciement.....	9
1 Délais de préavis.....	9
1.1 Dispositions générales.....	9
1.2 Début du délai de préavis.....	9
1.3 Nouveaux délais de préavis à partir du 1 ^{er} janvier 2014.....	10
1.3.1 Préavis par l'employeur.....	10
1.3.2 Préavis par le travailleur.....	10
1.3.3 Récapitulatif des nouveaux délais de préavis.....	10
1.3.4 (Nouveaux) Délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers.....	13
1.3.5 Abrogation des délais de préavis dérogatoires dans le secteur des soins de santé.....	23
1.4 Régime transitoire : travailleurs sous contrat avant le 1 ^{er} janvier 2014.....	23
1.5 Régime transitoire : démission de l'employé : règles spécifiques !.....	27
1.5.1 Délai de préavis maximum déjà atteint lors du calcul de l'étape 1.....	27
1.5.2 Délai de préavis maximum pas atteint lors du calcul de l'étape 1.....	27
1.6 Régime transitoire : en résumé.....	28
1.7 Régime transitoire : exemples de calculs.....	28
1.8 Régime transitoire : période d'essai en cours et délais de préavis réduits pour les ouvriers.....	30
1.8.1 Calcul du préavis au 31 décembre 2013 en cas de période d'essai en cours au 1 ^{er} janvier 2014.....	30
1.8.2 Calcul du préavis au 31 décembre 2013 en cas de délais de préavis réduits pour ouvriers.....	30
1.9 Indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers.....	31
1.9.1 But de cette indemnité.....	31
1.9.2 Travailleurs entrant en ligne de compte ?.....	31
1.9.3 Exemple pratique.....	33
1.9.4 Indemnité nette à charge de l'ONEM.....	33
1.9.5 Calcul de l'indemnité en compensation du licenciement.....	34

1.9.6	Demande de l'indemnité en compensation du licenciement au moyen du formulaire C4	35
1.9.7	Indemnité en compensation du licenciement et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension)	36
1.10	Cas spécifiques de licenciement	38
1.10.1	Contre-préavis	38
1.10.2	Délai de préavis dans les programmes de remise au travail.....	38
1.10.3	Délai de préavis en cas de pension.....	38
1.10.4	Préavis pendant une période de chômage temporaire	39
1.10.5	Préavis en cas de RCC dans une entreprise en difficulté ou en restructuration	39
1.10.6	Préavis en vue du RCC.....	40
1.10.7	Fin du contrat pendant une période d'incapacité de travail.....	40
1.10.8	Licenciement abusif d'un ouvrier	41
1.11	Fin du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.....	41
1.11.1	Dispositions générales	41
1.11.2	Fin du contrat moyennant un délai de préavis !.....	42
1.11.3	Incapacité de travail – Contrat de travail de moins de 3 mois.....	43
1.11.4	Incapacité de travail – Contrat de travail de 3 mois au moins	44
1.12	Congé pour la recherche d'un nouvel emploi.....	44
1.13	Dispositions transitoires pour les contrats de travail existants – Mesures d'accompagnement	44
1.13.1	Périodes d'essai en cours	44
1.13.2	Délai de préavis réduit pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté	45
1.13.3	Licenciement collectif	45
2	Activation du travailleur licencié	45
2.1	Reclassement professionnel.....	45
2.1.1	Dispositions générales	45
2.1.2	Nouveau régime général de reclassement professionnel.....	46
2.1.3	Régime spécial de reclassement professionnel (pour les travailleurs de 45 ans et plus)	50
2.2	Mesures relatives à l'employabilité des travailleurs	51
2.2.1	Intervention des secteurs dans la promotion de l'employabilité.....	51
2.2.2	Sanction : cotisation ONSS supplémentaire.....	52
3	Mesures de compensation de l'augmentation du coût du licenciement.....	52
3.1	Indemnités complémentaires en cas de rupture du contrat par l'employeur	52
3.2	Instauration d'une cotisation spéciale compensatoire pour le Fonds de fermeture d'entreprises	53

3.3	Adaptation des cotisations patronales aux services externes de prévention et de protection au travail.....	54
3.4	Allocation de licenciement.....	55
3.5	Remboursement partiel de l'indemnité de reclassement.....	55
3.6	Passif social suite à l'introduction du statut unique.....	56
3.7	Suppression de l'exonération fiscale de l'indemnité de préavis/du salaire pendant le délai de préavis.....	57
4	Divers.....	57
4.1	Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture.....	57
4.2	Cotisations pour les vacances annuelles.....	57
4.3	Augmentation du financement des vacances annuelles à charge de l'ONEM.....	58
Partie 2 : Suppression du jour de carence.....		59
1	Suppression du jour de carence.....	59
2	Mesures de contrôle supplémentaires de l'incapacité de travail.....	59
2.1	Élargissement des sanctions en cas d'absence injustifiée.....	59
2.2	Élargissement de l'obligation relative au contrôle par le médecin-contrôle.....	60
Partie 3 : Clause d'essai.....		61
1	Suppression de la clause d'essai.....	61
2	Exceptions.....	61
2.1	Contrat d'étudiant.....	61
2.2	Contrats de travail temporaire et de travail intérimaire.....	61
3	Conséquences de la suppression de la clause d'essai sur le reste de la législation.....	62
4	Conséquences pour les clauses d'essai existantes qui continuent de courir après le 1 ^{er} janvier 2014.....	62
5	Conséquences de la clause d'essai existante et de la suppression du jour de carence.....	62
Partie 4 : Motivation du licenciement.....		63
1	Auparavant.....	63
2	Statut unique.....	63
3	Accord sur la motivation du licenciement par l'employeur.....	63
3.1	Entrée en vigueur de la CCT n°109.....	64
3.1.1	Déroghations pour certains secteurs.....	64
3.2	Champ d'application de la CCT n° 109.....	64
3.2.1	Dispositions générales.....	64
3.2.2	Exclusions.....	64
3.3	Volet 1 : Motivation par l'employeur à la demande du travailleur.....	65

3.3.1	Procédure à respecter par le travailleur	65
3.3.2	Réaction de l'employeur.....	65
3.3.3	Aperçu.....	66
3.4	Volet 2 : Contestation devant le tribunal du travail : licenciement manifestement déraisonnable.....	66
3.4.1	Définition du « licenciement manifestement déraisonnable ».....	66
3.4.2	Appréciation par le juge	66
3.4.3	Charge de la preuve partagée entre l'employeur et le travailleur	67
3.4.4	Cumul des indemnités ?	67
3.4.5	Nature des indemnités.....	68
4	Motivation sur le formulaire C4	68
Partie 5 : Suppression des autres différences		69
1	Dispositions générales	69
2	Pensions complémentaires.....	69
2.1	Suppression progressive des différences d'ici le 1 ^{er} janvier 2025 au plus tard.....	69
2.2	Initiative des secteurs.....	70
2.3	Position des travailleurs concernés	71
2.4	Aperçu.....	71
ANNEXE 1 : Tarification des services externes pour la prévention et la protection au travail.....		72

MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA VERSION DE MARS 2015

		Introduction générale		
Partie 1		Nouveau régime de licenciement		
	1.3.4.3	ANNULATION de l'exception structurelle : plus d'application des délais de préavis dérogatoires après le 31 décembre 2017		p. 21
Partie 2		Suppression du jour de carence		
Partie 3		Suppression de la clause d'essai		
Partie 4		Motivation du licenciement		
Partie 5		Suppression des autres différences		
Annexes				

Pour plus de clarté, les nouveautés ont été marquées en **jaune**.

Introduction générale

1 Loi sur le statut unique

À la toute dernière minute, c.-à-d. au 31 décembre 2013, la loi relative au statut unique a été publiée au Moniteur belge. Il s'agit plus précisément de la « *Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement* ».

La loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

C'est donc à cette date que le jour de carence est supprimé et qu'un nouveau système entre en vigueur pour le calcul des délais de préavis des ouvriers et des employés. Outre ces 2 modifications majeures, une multitude de nouveautés sont également prévues.

2 Différences entre la loi et le projet de loi

Les dispositions de la loi correspondent en grande partie à celles du projet de loi. Les quelques adaptations portent sur les points suivants :

- Période d'essai pour le travail intérimaire¹ ;
- Introduction d'une nouvelle section 16 « Modifications de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 »² ;
- Modification de l'orthographe de « *carendag* » (jour de carence) en néerlandais qui s'écrit désormais avec un z.

3 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 travailleront à la suppression de ces autres différences selon un calendrier contraignant³.

Rien n'est cependant prévu à ce sujet dans la loi.

4 Déclaration du Groupe des 10

Le 10 février 2014, le Groupe des 10 s'est engagé à poursuivre les négociations en vue de supprimer les autres différences et/ou discriminations entre ouvriers et employés, tout en tenant compte de la compétitivité et de la neutralité budgétaire dans le chef des entreprises.

¹ Article 74 de la loi, cf. infra Partie 3, point 2.2.

² Article 107 à 109 de la loi, cf. infra Partie 1, point 1.9 « Indemnité en compensation du licenciement ».

³ Cf. explications relatives à la proposition de compromis dans la note « [Le statut unique](#) » sur notre site web.

Le Groupe des 10 entamera ses discussions par les thèmes suivants :

- **Vacances annuelles ;**
- **Relations collectives de travail au niveau du secteur et de l'entreprise.**

Un accord a également été trouvé sur **les pensions complémentaires** pour les ouvriers et les employés (cf. Partie 5 de la présente note).

Partie 1 : Nouveau régime de licenciement

1 Délais de préavis

1.1 Dispositions générales

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

Ces délais de préavis s'appliquent 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, des dérogations sont prévues (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 réglementation⁴.

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 diffère pour les ouvriers et les employés :

- 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 où 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 notifié⁵.

- ♦ *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 courrier 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.

⁴ Article 111 de la loi.

⁵ Article 2 de la 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 au moment où le délai de préavis prend cours (c.-à-d. jusqu'au dimanche minuit)⁶ ou au moment de la rupture immédiate du contrat de travail.

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 entreprise⁷.

- ♦ *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'intérimaire⁸.

1.3.1 Préavis par l'employeur

Si c'est l'employeur qui donne le préavis, ce dernier 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 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 qui aurait dû être respecté en cas de préavis émanant de l'employeur (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.

⁶ Réponse du SPF Emploi du 18 juin 2015 : étant donné que le délai de préavis débute un lundi, l'ancienneté doit être calculée à la fin du dimanche précédent qui constitue le dernier jour de la période d'ancienneté. Le lundi à partir duquel le délai de préavis prend cours ne peut pas être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le délai de préavis. Cette position est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation qui stipule qu'aucune ancienneté n'est acquise pendant le délai de préavis (c.-à-d. à partir du lundi qui suit la semaine de la notification du délai de préavis, Cass. 13 janvier 1997, *J.T.T.* 1997, 379).

⁷ Avant janvier 2014, l'interprétation était la même, mais elle se basait sur la jurisprudence ; art 5 de la loi.

⁸ Cette disposition avait déjà été introduite par la loi sur l'AIP en 2011-2012 ; article 5 de la loi.

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

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur⁹	Délai de préavis à respecter par le travailleur¹⁰
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
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>i.e.</i> 18 semaines	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)

⁹ Article 3 de la loi.

¹⁰ Article 3 de la loi.

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 : <u>2</u> semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté <i>i.e.</i> 62 semaines	13 semaines (maximum)
De 21 ans à moins de 22 ans	À partir de ce stade : <u>1</u> semaine supplémentaire par année entamée d'ancienneté <i>i.e.</i> 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 : la possibilité de **délais de préavis réduits pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté** est donc **supprimée**. 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 encore possible d'avoir recours à cette possibilité pour les contrats de travail qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (cf. infra points 1.13.2. et 1.8.2.).

1.3.4 (Nouveaux) Délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour les **secteurs** qui appliquent, au 31 décembre 2013, 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 en effet prévus. 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 1.3.3. Pour ceux-ci, une période transitoire a en effet été prévue. Durant celle-ci, les délais de préavis repris dans le tableau ci-dessous seront appliqués.

- ◆ (*) *Remarque* : contrôlez à cet effet les délais de préavis de votre secteur. Pour la comparaison, vous trouverez un récapitulatif des préavis prévus 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 court terme 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 correspondent au moins à ceux prévus par la CCT n° 75.

SECTEURS CONCERNÉS

Les secteurs suivants ne doivent pas encore appliquer les nouveaux délais de préavis¹¹:

- ◆ Les délais de préavis dérogatoires ne s'appliquent **pas** aux employés des secteurs précités.
 - CP 124 – Construction ;
 - CP 126 – Ameublement et industrie transformatrice du bois ;
 - CP 128.01 – Tannerie et commerce de cuirs et peaux bruts ;
 - CP 128.02 – Industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs ;
 - CP 147 – Armurerie à la main ;
 - CP 301.01 – Port d'Anvers ;
 - CP 324 – Industrie et commerce du diamant.

OUVRIERS CONCERNÉS

🔥 Malgré les discussions relatives à l'interprétation de l'article 70 de la loi sur le statut unique et en dépit du fait que cette disposition ne s'inscrirait pas dans l'esprit de cette loi, le ministère de l'Emploi (SPF ETCS) a estimé que tous les ouvriers des secteurs précités ne relèveraient **PAS** automatiquement du régime dérogatoire de licenciement.

¹¹ Cette liste de secteurs a été confirmée par l'UNIZO, la FEB et le Cabinet Emploi. Une liste a en outre été publiée sur le site web du SPF ETCS : www.emploi.belgique.be.

Ce régime dérogatoire est uniquement d'application pour les travailleurs pour lesquels, au moment de la fin du contrat de travail, le délai de préavis sectoriel est inférieur au délai prévu par l'article 70 de la loi sur le statut unique.

SPF ETCS¹² : « Pour savoir si le régime dérogatoire s'applique, il convient de calculer individuellement le délai de préavis pour chaque travailleur concerné en cas de licenciement. Ce calcul s'effectue en tenant compte de l'ancienneté de ce travailleur, acquise au moment du licenciement (moment où le délai de préavis prend cours) :

- Sur base de cette ancienneté, il y a lieu de calculer le délai de préavis au regard de l'arrêté royal sectoriel qui était d'application au 31/12/2013 ;
- On compare ensuite le délai de préavis ainsi déterminé par rapport à celui qui figure dans le tableau de l'article 70 de la loi sur le statut unique et est fonction de l'ancienneté du travailleur. (...).

Deux hypothèses sont alors possibles :

- Soit le délai de préavis déterminé sur la base de l'arrêté royal sectoriel applicable au 31/12/2013 est égal ou supérieur à celui repris dans le tableau ci-dessus : dans ce cas, le régime dérogatoire **n'est pas** d'application et on applique les règles normales du nouveau régime ;
- Soit le délai de préavis du travailleur, déterminé sur la base de l'arrêté royal sectoriel applicable au 31/12/2013 est inférieur à celui repris dans le tableau susmentionné : dans ce cas, on n'applique pas le délai de préavis déterminé sur base de l'arrêté royal sectoriel, mais bien celui qui figure dans le tableau. »

CONCRÈTEMENT :

Le délai de préavis doit donc être **déterminé par ouvrier**, en tenant compte de son ancienneté, pour savoir quel délai de préavis est d'application.

- Si, au moment du licenciement, le délai de préavis de l'ouvrier, pour son ancienneté complète, est **ÉGAL OU SUPÉRIEUR** aux délais de préavis prévus par l'article 70 : le régime général de licenciement est d'application pour l'ancienneté complète (c.-à-d. les règles habituelles telles qu'exposées aux points 1.3.3. ou 1.4) :
 - Étape 1 : cliché au 31 décembre 2013 ;
 - Étape 2 : nouveaux délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 ;
 - Étape 3 : droit éventuel à une indemnité en compensation du licenciement.
- Si, au moment du licenciement, le délai de préavis de l'ouvrier pour son ancienneté complète est **INFÉRIEUR** aux délais de préavis prévus à l'article 70 : les (nouveaux) délais de préavis dérogatoires (article 70) sont d'application (cf. tableau ci-dessous)¹³.

¹² www.emploi.belgique.be, Le statut unique.

¹³ Ces ouvriers n'entrent pas en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du licenciement à charge de l'ONEM – cf. 1.9.2.

APERÇU DES DÉLAIS DE PRÉAVIS DÉROGATOIRES DE L'ARTICLE 70 – TABLEAU

En cas de licenciement d'un ouvrier à partir du 1^{er} janvier 2014, les secteurs précités doivent appliquer les délais de préavis suivants jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard (sauf si le secteur décide d'appliquer les nouveaux délais de préavis plus tôt) :

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

- ♦ *Remarque* : pour ces secteurs, il ne faut pas appliquer le régime transitoire tel que décrit ci-après au point 1.4. Il ne faut donc pas procéder au cliché au 31 décembre 2013 pour déterminer le délai de préavis sur base des anciennes règles de licenciement. Pour tout licenciement à partir du 1^{er} janvier 2014 (tant pour les contrats de travail qui existaient déjà avant le 1^{er} janvier 2014, que pour ceux qui débutent à partir de cette date), l'employeur doit appliquer les délais de préavis repris dans le tableau ci-dessus.
- ♦ *Remarque* : ces ouvriers n'entrent pas en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du licenciement à charge de l'ONEM – cf. 1.9.2.

APERÇU DES DÉLAIS DE PRÉAVIS DÉROGATOIRES PAR SECTEUR

Vous trouverez ci-dessous (conformément à la vision du SPF ETCS), une comparaison entre les délais de préavis sectoriels et les délais de préavis dérogatoires de l'article 70 pour les secteurs concernés. Cette comparaison permet de déterminer le **régime de licenciement applicable** en tenant compte de l'ancienneté de l'ouvrier au moment de la fin de son contrat de travail (début du préavis).

En fonction du résultat de la comparaison, l'un des régimes de licenciement suivants est appliqué au travailleur concerné :

- **Régime général** :
 - Étape 1 : cliché au 31 décembre 2013, en tenant compte des délais de préavis sectoriels sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 ;
 - Étape 2 : nouveaux délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014, en tenant compte de l'ancienneté du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au moment du licenciement (début du préavis) ;
 - Étape 3 : le cas échéant, indemnité en compensation du licenciement.
- **Article 70 de la loi sur le statut unique** :
Délais de préavis dérogatoires, cf. tableau¹⁴.

¹⁴ Ces ouvriers n'entrent pas en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du licenciement à charge de l'ONEM – cf. 1.9.2.

CP 124 – CP de la construction

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Supérieur ou inférieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ¹⁵	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	3 ou 4* jours prestés	Inférieur	Article 70
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	3 ou 4* jours prestés	Inférieur	Article 70
De 6 mois à moins de 3 ans	35 jours	14 ou 16* jours	Inférieur	Article 70
De 3 ans à moins de 5 ans	35 jours	28 ou 32* jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	28 ou 32* jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	28 ou 32* jours	Inférieur	Article 70
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	28 ou 32* jours	Inférieur	Article 70
À partir de 20 ans	112 jours	56 ou 64* jours	Inférieur	Article 70

*Contrats dont l'exécution effective a débuté après le 1^{er} janvier 2012.

CP 126 – CP de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois¹⁶

Ouvriers en service avant le 1^{er} janvier 2013

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Supérieur ou inférieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ¹⁷	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	28 jours	Supérieur	Régime général
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	28 jours	Égal	Régime général
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	28 jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	28 jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	28 jours	Inférieur	Article 70
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	28 jours	Inférieur	Article 70
À partir de 20 ans	112 jours	112 jours	Égal	Régime général

Ouvriers en service à partir du 1^{er} janvier 2013

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Supérieur ou inférieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ¹⁸	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	32 jours	Supérieur	Régime général
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	32 jours	Supérieur	Régime général
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
À partir de 20 ans	112 jours	128 jours	Supérieur	Régime général

¹⁵ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

¹⁶ A.R. du 08/01/2013, M.B. 29/01/2013.

¹⁷ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

¹⁸ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

CP 128.01 – Sous-commission paritaire de la tannerie :

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Inférieur ou supérieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ¹⁹	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	28 jours	Supérieur	Régime général
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	28 jours	Égal	Régime général
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	40 jours	Supérieur	Régime général
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	48 jours	Supérieur	Régime général
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	64 jours	Supérieur	Régime général
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	97 jours	Supérieur	Régime général
20 ans ou plus	112 jours	129 jours	Supérieur	Régime général

CP 147 – CP de l'armurerie à la main²⁰ (cette CP a été abrogée au 15/08/2014²¹)

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Supérieur ou inférieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ²²	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	32 jours	Supérieur	Régime général
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	32 jours	Supérieur	Régime général
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	32 jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	64 jours	Supérieur	Régime général
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	64 jours	Inférieur	Article 70
20 ans ou plus	112 jours	128 jours	Supérieur	Régime général

Licenciement avant le 15/08/2014 : fin du contrat conformément aux dispositions de la CP 147.

Licenciement à partir du 15/08/2014 : fin du contrat conformément aux dispositions de la CP 111.

- ♦ Attention : l'étape 1 est encore calculée conformément aux règles sectorielles de la CP 147 telles qu'elles étaient d'application au 31/12/2013. À l'époque, les ouvriers relevaient en effet encore de la CP 147 (et pas de la CP 111).

CP 324 – CP de l'industrie et du commerce du diamant²³

Contrats de travail qui ont débuté avant le 01/01/2012

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Inférieur ou supérieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ²⁴	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	7 jours	Inférieur	Article 70
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	7 jours	Inférieur	Article 70
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	7 jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	7 jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	14 jours	Inférieur	Article 70
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	14 jours	Inférieur	Article 70
20 ans ou plus	112 jours	28 jours	Inférieur	Article 70

¹⁹ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

²⁰ A.R. du 10 novembre 2012, *M.B.* 4 décembre 2012.

²¹ A.R. du 21 juillet 2014 modifiant les compétences de la commission paritaire de l'armurerie à la main, *M.B.* 5 août 2014, 57165. Les employeurs et les travailleurs relèvent de la CP 111 à compter du 15 août 2014.

²² À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

²³ A.R. du 12 novembre 2012, *M.B.* 5 décembre 2012.

²⁴ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

Contrats de travail qui ont débuté à partir du 01/01/2012

Ancienneté	Préavis par l'employeur		Inférieur ou supérieur ?	Licenciement ?
	Art. 70 ²⁵	Délais sectoriels		
Moins de 3 mois	14 jours	8 jours	Inférieur	Article 70
De 3 mois à moins de 6 mois	28 jours	8 jours	Inférieur	Article 70
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours	8 jours	Inférieur	Article 70
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours	8 jours	Inférieur	Article 70
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours	16 jours	Inférieur	Article 70
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours	16 jours	Inférieur	Article 70
20 ans ou plus	112 jours	32 jours	Inférieur	Article 70

EXEMPLE 1

Un ouvrier (CP 124) est entré en service le 1^{er} octobre 2014. Il est licencié par son employeur le 15 août 2015.

Il faut donc tout d'abord comparer les délais de préavis sectoriels de la CP 124 et les délais prévus par l'article 70, en tenant compte du délai de préavis d'application pour l'ouvrier concerné au moment du licenciement.

Il ressort de cette comparaison que le délai de préavis prévu dans la CP 124 est *inférieur* :

- Délai de préavis dans la CP 124 : 14 ou 16* jours calendrier ;
- Délai de préavis prévu par l'article 70 : 35 jours calendrier (5 semaines).

Étant donné que le délai de préavis de la CP 124 est inférieur à celui prévu par l'article 70, le délai de préavis dérogatoire est d'application durant la période transitoire (jusqu'à la fin 2017 au plus tard). L'ouvrier a entamé sa deuxième année d'ancienneté : délai de préavis de 5 semaines.

EXEMPLE 2

Un ouvrier (CP 128.01 – Tannerie) est entré en service le 1^{er} septembre 2012. Il est licencié par son employeur le 15 août 2015.

Il faut donc tout d'abord comparer les délais de préavis sectoriels de la CP 128.01 et les délais prévus par l'article 70, en tenant compte du délai de préavis d'application pour l'ouvrier concerné au moment du licenciement.

Il ressort de cette comparaison que le délai de préavis prévu dans la CP 128.01 est *supérieur* :

- Délai de préavis de la CP 128.01 : 40 jours calendrier ;
- Délai de préavis prévu par l'article 70 : 35 jours calendrier (5 semaines).

Étant donné que le délai de préavis de la CP 128.01 est supérieur à celui prévu par l'article 70, le régime général est d'application :

- Étape 1 : cliché au 31/12/2013 : 40 jours calendrier (délais de préavis sectoriels) ;
 - Étape 2 : nouveaux délais de préavis du 01/01/2014 au 15/08/2015 (de 18 mois à moins de 21 mois) : 10 semaines.
- Total : 40 jours calendrier et 10 semaines de préavis.

²⁵ À partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis sont exprimés en semaines. Nous les avons toutefois convertis en jours calendrier afin de faciliter la comparaison avec les délais de préavis sectoriels.

Remarque !

La comparaison entre les délais de préavis sectoriels et ceux de l'article 70 (pour savoir s'il convient d'appliquer les règles générales ou les règles dérogatoires) s'applique **peu importe qui est à l'origine de la fin du contrat ou quelles que soient les circonstances dans lesquelles celle-ci intervient**.

La comparaison a donc lieu tant en cas de licenciement émanant de l'employeur qu'en cas de démission de l'ouvrier. Elle s'applique en outre non seulement pour les licenciements « ordinaires », mais aussi lorsque la fin du contrat de travail intervient dans le cadre d'une restructuration ou en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) ou de la pension.

En d'autres termes, si c'est le travailleur qui démissionne, il faudra tout d'abord tenir compte des délais de préavis comme si l'employeur avait mis fin au contrat, pour déterminer si c'est le régime général ou l'article 70 qui doit être appliqué.

- ◆ *Un ouvrier relevant de la CP 109 souhaite mettre fin à son contrat de travail moyennant un délai de préavis débutant le lundi 7 juillet 2014. Il est en service chez son employeur depuis le 1^{er} février 1998.*
 - 1) *Régime général ou article 70 de la loi introduisant le statut unique ?*

Il faut donc comparer les délais de préavis qui devraient être respectés par l'employeur. Au moment du licenciement, l'ouvrier a une ancienneté de 16 ans et 5 mois :

 - *Article 70 : 84 jours à respecter par l'employeur (cf. tableau supra) ;*
 - *Délais de préavis sectoriels : 32 jours à respecter par l'employeur (cf. tableau supra) ;*
 - *Application de l'article 70 (puisque les délais de préavis sectoriels sont inférieurs).*
 - 2) *Délai de préavis à respecter par l'ouvrier : 6 semaines (cf. tableau article 70).*

Dans les situations de licenciement en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension), en vue de la pension ou dans le cadre d'une restructuration, il faut aussi partir des délais de préavis à respecter par l'employeur, pour la comparaison, afin de savoir si c'est le régime général ou l'article 70 qui doit être appliqué. Il ne faut pas, pour ce faire, tenir compte des éventuels délais de préavis sectoriels réduits. En d'autres termes, les éventuels délais de préavis sectoriels réduits en cas de RCC, de restructuration ou de pension ne doivent **pas** être comparés aux délais de l'article 70. À ce stade, le délai de préavis est calculé comme si l'ouvrier était licencié **en dehors** du RCC, de la pension ou d'une restructuration.

Ce n'est que si le régime général est d'application (parce qu'il s'avère, après la comparaison, que les délais de préavis sectoriels (ordinaires) sont égaux ou supérieurs à ceux de l'article 70) que les délais de préavis réduits seront appliqués pour le calcul de l'étape 1 (cf. point 1.10.6 pour plus d'infos).

SECTEURS QUI ADHÈRENT ANTICIPATIVEMENT AUX NOUVEAUX DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les délais de préavis dérogatoires sont d'application jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard, sauf si le secteur décide d'appliquer plus tôt les nouveaux délais de préavis. Les secteurs suivants ont décidé d'appliquer les nouveaux délais avant le 1^{er} janvier 2018, avec ou sans modalités complémentaires.

Les ouvriers de ces secteurs bénéficieront aussi de l'indemnité en compensation du licenciement s'ils comptent l'ancienneté suffisante (cf. point 1.8).

CP 109 – CP de l'industrie de l'habillement et de la confection²⁶

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **1^{er} octobre 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

Cela s'applique à la condition suspensive que le système de l'indemnité en compensation du licenciement soit d'application.

CP 128.01 – Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts, ayant comme activité le commerce de cuirs et peaux bruts²⁷

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **1^{er} décembre 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

CP 128.02 – Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs²⁸

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **1^{er} décembre 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

CP 140.04 – CP de l'assistance en escale dans les aéroports²⁹

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **22 mai 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

CP 142.02 – CP de la récupération de chiffons³⁰

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **29 avril 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

²⁶ A.R. du 30 novembre 2011, *M.B.* 13 décembre 2011.

²⁷ CCT du 27/11/2014, n° 124797.

²⁸ CCT du 27/11/2014, n° 124800.

²⁹ CCT du 22/05/2014, n° 123058.

³⁰ Négociations sectorielles – récupération du textile – 16/01/2014 – site web ACV-CSC METEA; CCT du 16/01/2014, n° 119548, A.R. du 30 novembre 2011, *M.B.* 13 décembre 2011, remplacée par la CCT du 29/04/2014, n° 122412.

CP 311 – CP des grandes entreprises de vente au détail³¹

Les nouveaux délais de préavis généraux (article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) et les délais prévus dans le régime transitoire (articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique) sont d'application à compter du **21 mai 2014**, sauf s'ils sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux (article 70, § 2 de la loi sur le statut unique). Dans ce dernier cas, ce seront quand même les délais de préavis dérogatoires généraux qui seront appliqués.

CP 330 – Établissements et services de santé – Prothèse dentaire³²

Les nouveaux délais de préavis généraux et les délais prévus par le régime transitoire sont d'application à compter du **1^{er} janvier 2015**.

Contrairement aux autres secteurs, il ne faut pas comparer ici les nouveaux délais de préavis généraux et les délais de préavis dérogatoires. Dans la CP 330.03, les nouveaux délais de préavis généraux et le régime transitoire sont de toute façon d'application.

EXEMPLE 1

Un ouvrier (CP 109) est entré en service le 1^{er} janvier 2000. Il est licencié par son employeur le 5 novembre 2014. L'intéressé compte alors 14 années d'ancienneté.

Application des nouveaux délais de préavis :

- Étape 1 : cliché au 31/12/2013 : plus de 13 ans d'ancienneté : 32 jours calendrier ;
- Étape 2 : 10 mois d'ancienneté : 7 semaines ;
- Total : **81 jours calendrier**.

Comparaison des nouveaux délais de préavis avec les délais de préavis dérogatoires généraux :

- 14 ans d'ancienneté : 8 semaines (56 jours calendrier).

Les nouveaux délais de préavis sont supérieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux et peuvent donc être appliqués.

EXEMPLE 2

Un ouvrier (CP 109) est entré en service le 5 septembre 1997. Il est licencié par son employeur le 5 novembre 2014. L'intéressé compte alors 17 années d'ancienneté.

Application des nouveaux délais de préavis :

- Étape 1 : cliché au 31/12/2013 : plus de 16 ans d'ancienneté : 32 jours calendrier ;
- Étape 2 : 10 mois d'ancienneté : 7 semaines ;
- Total : 81 jours calendrier.

Comparaison des nouveaux délais de préavis avec les délais de préavis dérogatoires généraux :

- 17 ans d'ancienneté : 12 semaines (**84 jours calendrier**).

Les nouveaux délais de préavis sont inférieurs aux délais de préavis dérogatoires généraux. Il faut donc quand même appliquer les délais de préavis dérogatoires généraux.

³¹ CCT du 21/05/2014, n° 123040.

³² CCT du 08/09/2014, n° 123597.

1.3.4.2 À partir du 1^{er} janvier 2018

À partir du 1^{er} janvier 2018, les nouveaux délais de préavis généraux décrits au point 1.3.3 s'appliqueront également pour les [secteurs](#) qui prévoient des délais de préavis inférieurs à ceux de la CCT n° 75.

Une distinction devra être faite entre les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux entrés en service à partir de cette date :

- Pour les ouvriers en service avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis devra être calculé en 2 étapes (cf. point 1.4).
 - ◆ *Remarque* : cela signifie qu'au 1^{er} janvier 2018, il faudra revenir à la situation au 31 décembre 2013 pour déterminer le délai de préavis de l'étape 1 (cf. point 1.4.). À partir du 1^{er} janvier 2018, ces ouvriers relèveront en effet du régime ordinaire : cliché au 31 décembre 2013 et nouveaux délais de préavis pour l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.
 - ◆ *Exemple* : ouvrier en service depuis le 1^{er} septembre 2013 dans la CP 109.
 - Licenciement par l'employeur le 1^{er} février 2015 : délais de préavis dérogatoires, tels que prévus dans le tableau : 5 semaines de préavis (de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté) ;
 - Licenciement par l'employeur le 1^{er} février 2018 :
 - Étape 1 : délai de préavis à déterminer sur base de l'ancienneté au 31 décembre 2013 en application des anciennes règles de licenciement qui étaient en vigueur pour la CP 109 : 32 jours de travail (moins de 20 ans d'ancienneté) ;
 - Étape 2 : calcul du délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 en application des nouveaux délais de préavis : 15 semaines (de 4 ans à moins de 5 ans d'ancienneté, cf. point 1.3.3).
- 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.
 - ◆ *Exemple* : ouvrier en service depuis le 1^{er} septembre 2015 dans la CP 109.
 - Licenciement par l'employeur le 1^{er} février 2018 : délai de préavis à déterminer sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} septembre 2015 en application des nouveaux délais de préavis : 13 semaines (de 3 ans à moins de 4 ans d'ancienneté, cf. point 1.3.3).

1.3.4.3 ANNULATION de l'exception structurelle : plus d'application des délais de préavis dérogatoires après le 31 décembre 2017

La loi sur le statut unique prévoyait initialement la poursuite de l'application des délais de préavis dérogatoires après le 31 décembre 2017 si les 3 conditions suivantes étaient remplies simultanément :

1. Les délais de préavis qui doivent être respectés au 31 décembre 2013 sont **inférieurs** à ceux prévus par la CCT n° 75³³ ;
2. Les travailleurs n'ont **pas de lieu fixe de travail** ;
3. Les travailleurs accomplissent, 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 ;

³³ Il s'agit des mêmes secteurs que ceux énumérés au point 1.3.4.1.

- 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).

Suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle³⁴, ce régime dérogatoire permanent a été annulé à partir du 1^{er} janvier 2018. Cela signifie concrètement qu'à compter de cette date, il n'y aura plus d'exception aux délais de préavis généraux et que ceux-ci devront être appliqués à tous les secteurs, tels qu'exposés au point [1.3.4.3](#).

1.3.5 Abrogation des délais de préavis dérogatoires dans le secteur des soins de santé³⁵

Les dispositions dérogatoires en matière de délais de préavis qui s'appliquent à certains ouvriers 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'hygiène³⁶.

En cas de licenciement par l'employeur, ces ouvriers avaient droit à un délai de préavis de 3 mois s'ils pouvaient justifier d'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.

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

Le mode de calcul des délais et indemnités de préavis ci-dessous³⁷ 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.

³⁴ Arrêt de la Cour constitutionnelle du 15 septembre 2015, 2015/116.

³⁵ Article 75 de la loi (abrogation des articles 127 à 130 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses).

³⁶ 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.

³⁷ Articles 68 et 69 de la loi.

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 dispositions générales 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 tranche entamée de 5 ans d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois.**
- 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 ans 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, la formule Claeys n'est donc **plus** d'application. 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 s'applique pas aux travailleurs bénéficiant déjà d'une sécurité sur base d'accords conventionnels conclus par le passé. Toutes les clauses valables qui existent au 31 décembre 2013 restent donc inchangées et c'est sur base de celles-ci que les droits sont définis pour le passé.

APERCU SCHÉMATIQUE

OUVRIER

	Contrats avant le 01/01/2012		Contrats 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	< 20 ans d'anc. : 28 JC	< 20 ans d'anc. : 14 JC	< 6 mois : 28 JC 6 mois < 5 ans : 40 JC	< 6 mois : 14 JC 6 mois < 5 ans : 14 JC
OU	≥ 20 ans d'anc. : 56 JC	≥ 20 ans d'anc. : 28 JC	5 < 10 ans : 48 JC 10 < 15 ans : 64 JC 15 < 20 ans : 97 JC À partir de 20 ans : 129 JC	5 < 10 ans : 14 JC 10 < 15 ans : 14 JC 15 < 20 ans : 14 JC À partir de 20 ans : 28 JC
CCT n° 75	< 6 mois : 28 JC 6 mois < 5 ans : 35 JC 5 < 10 ans : 42 JC 10 < 15 ans : 56 JC 15 < 20 ans : 84 JC À partir de 20 ans : 112 JC	< 6 mois : 14 JC 6 mois < 5 ans : 14 JC 5 < 10 ans : 14 JC 10 < 15 ans : 14 JC 15 < 20 ans : 14 JC À partir de 20 ans : 28 JC	/	
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 !

EMPLOYÉ

Contrats avant le 01/01/2012 ET contrats à partir du 01/01/2012		
	<i>Préavis par l'employeur</i>	<i>Préavis par le travailleur</i>
Employés inférieurs	3 mois par 5 ans d'anc.	1,5 mois par 5 ans d'anc. (au max. 3 mois)
Employés intermédiaires*	1 mois par année d'anc. (au min. 3 mois)	1,5 mois par 5 ans d'anc. (au max. 4,5 mois)
Employés supérieurs*	1 mois par année d'anc. (au min. 3 mois)	1,5 mois par 5 ans d'anc. (au 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, la loi ne prévoit pas (encore) de règle uniforme.

1.4.1.4 Indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers

Pour les ouvriers, il convient en outre de vérifier s'ils ont droit à une indemnité en compensation du 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 à respecter³⁸ :

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 inférieurs : **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.

³⁸ Article 69, al. 3 de la loi.

1.6 Régime transitoire : en résumé

Calcul des délais de préavis pour les travailleurs qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 :

Étape 1	<p>Le préavis est calculé au 31 décembre 2013 selon les anciennes règles de licenciement pour les ouvriers et employés.</p> <p><u>Dérogations aux anciennes règles pour les employés intermédiaires</u> (rémunération brute annuelle \geq 32.254 EUR) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Licenciement par l'employeur : délais de préavis forfaitaires (fixes) ;- Démission de l'employé : délais de préavis maximums.
Étape 2	<p>À partir du 1^{er} janvier 2014, le préavis est calculé selon les nouvelles règles de licenciement, sur base d'une ancienneté de 0 an au 1^{er} janvier 2014.</p>
Étape 3	<p>Les ouvriers peuvent prétendre à une indemnité en compensation du licenciement ou à une 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 l'intéressé était sorti de service 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 l'intéressé était sorti de service 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 année 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 l'intéressé était sorti de service le 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 l'intéressé était sorti de service le 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 un délai de préavis (maximum) de 3 mois), le délai de préavis 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 (puisque le maximum de 4,5 mois n'est pas encore atteint après l'étape 1, le calcul de l'étape 2 doit être effectué) : 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 Régime transitoire : période d'essai en cours et délais de préavis réduits pour les ouvriers

1.8.1 Calcul du préavis au 31 décembre 2013 en cas de période d'essai en cours au 1^{er} janvier 2014

Les périodes d'essai entamées avant le 31 décembre 2013 qui se poursuivent après le 1^{er} janvier 2014, continuent de courir jusqu'à leur date d'expiration et restent soumises aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, telles qu'elles étaient en vigueur au 31 décembre 2013.

- ✦ Il peut par conséquent encore être mis fin au contrat de travail au cours de la période d'essai moyennant les anciens délais de préavis (réduits). Pour plus d'infos : cf. Partie 3 : Clause d'essai.

Quel est le délai de préavis à prendre en considération pour le calcul du délai de préavis de l'étape 1 (cliché au 31 décembre 2013) ?

Pour l'étape 1, il faut calculer le délai de préavis comme s'il n'y avait pas de période d'essai au 31 décembre 2013, si le licenciement intervient après l'expiration de la période d'essai. En revanche, tant que cette dernière n'est pas terminée, il faut appliquer les délais de préavis réduits d'application en cas de fin du contrat pendant la période d'essai (il ne faut donc pas procéder au cliché au 31 décembre 2013).³⁹

- ✦ Un employé est encore en période d'essai au 31 décembre 2013, mais est licencié après le 1^{er} janvier 2014 alors que la période d'essai est déjà terminée. Dans ce cas, l'étape 1 du délai de préavis n'est pas calculée sur base de la période d'essai, mais sur base des (anciens) délais de préavis généraux. Le fait que l'employé se trouvait en période d'essai au 31 décembre 2013 ne doit donc pas être pris en considération.

1.8.2 Calcul du préavis au 31 décembre 2013 en cas de délais de préavis réduits pour ouvriers

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 encore possible d'avoir recours à cette possibilité pour les contrats de travail qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2014 (cf. point 1.13.2).

Quel est le délai de préavis à prendre en considération pour le calcul du délai de préavis de l'étape 1 (cliché au 31 décembre 2013) ?

Ce délai de préavis réduit est un délai fixé sur base des dispositions légales et réglementaires en vigueur au 31 décembre 2013. Il faut donc tenir compte dans ce cas du délai de préavis réduit pour le cliché au 31 décembre 2013.

- ✦ *Exemple* : un ouvrier entre en service le 1^{er} novembre 2013 et son contrat de travail fait référence aux délais de préavis réduits, tels que prévus par l'article 60 de la loi relative aux contrats de travail.
 - L'employeur licencie l'ouvrier le 1^{er} février 2014 (c.-à-d. au cours de la période des délais de préavis réduits) : le délai de préavis est de 7 jours calendrier.
 - L'employeur licencie l'ouvrier le 1^{er} août 2014 (c.-à-d. après la fin de la période pour les délais de préavis réduits) :
 - Étape 1 : cliché au 31 décembre 2013 sur base des délais de préavis réduits : 7 jours calendrier.
 - Étape 2 : nouveaux délais de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 : 6 semaines (6 mois mais moins de 9 mois d'ancienneté, cf. tableau 1.3.3).

³⁹ Position de la FEB, du Cabinet Emploi et du SPF ETCS.

1.9 Indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers

1.9.1 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 sont 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 en compensation du 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 en compensation du 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 en compensation du licenciement.

1.9.2 Travailleurs entrant en ligne de compte ?⁴⁰

Le travailleur qui satisfait simultanément aux conditions ci-dessous entre en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du 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
Jour auquel la loi a été publiée au M.B., i. e. 31 décembre 2013	30 ans ou plus
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 en compensation du 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 en compensation du licenciement auront encore droit à l'allocation de licenciement (existante). (Cf. aussi point 3.4 Allocation de licenciement.)

⁴⁰ Article 97, 2° de la loi.

L'une des conditions pour avoir droit à l'indemnité en compensation du licenciement est que l'ouvrier doit être licencié par l'employeur, soit moyennant la prestation d'un délai de préavis, soit moyennant une rupture immédiate avec paiement d'une indemnité de préavis.

Les situations suivantes ne sont toutefois **pas** considérées comme un « licenciement par l'employeur »⁴¹ :

- L'ouvrier quitte le travail, avec ou sans contre-préavis ;
- Fin du contrat d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier ;
- Fin du contrat pour force majeure invoquée par l'employeur ou par l'ouvrier ;
- Échéance du terme d'un contrat à durée déterminée ou achèvement du contrat conclu pour un travail nettement défini.

Si l'employeur rompt le contrat avec effet immédiat pendant le délai de préavis en cours (notifié par l'employeur), l'ouvrier conserve son droit à une indemnité en compensation du licenciement. Il est en effet toujours question dans ce cas d'un licenciement par l'employeur. Ce n'est toutefois **pas** le cas dans les situations suivantes de rupture immédiate du contrat pendant le délai de préavis en cours :

- Abandon de poste de l'ouvrier pendant le préavis ;
- Fin anticipée du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier pendant le préavis en cours ;
- Notification d'un contre-préavis par l'ouvrier pendant le préavis en cours ;
- Fin du contrat pour cause de force majeure pendant le préavis en cours.

Dans ces cas, le travailleur n'aura pas droit à une indemnité en compensation du licenciement, le dernier acte de fin du contrat prévalant.

L'ouvrier n'a pas non plus droit à une indemnité en compensation du licenciement en cas de licenciement pour faute grave.

Les catégories suivantes de travailleurs n'entrent **pas** en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du licenciement⁴² :

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 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).

⁴¹ ONEMTech – Harmonisation partielle des statuts des ouvriers et des employés – préavis – jour de carence – outplacement – allocation de licenciement – indemnité en compensation du licenciement – mis à jour le 19/05/2015.

⁴² Article 97 de la loi.

En principe, seuls les **ouvriers** ont droit à une indemnité en compensation du licenciement. Cependant, si le travailleur concerné avait le statut d'ouvrier au 31/12/2013 et est passé à celui d'employé chez le même employeur, il pourra quand même avoir droit à une indemnité en compensation du licenciement en cas de licenciement par l'employeur et si toutes les conditions sont remplies⁴³.

- Remarque : cette précision a été introduite par la loi concernant la promotion de l'emploi qui est entrée en vigueur le 27 avril 2015. Cela signifie que ce qui précède s'applique uniquement aux employés qui étaient encore des ouvriers au 31 décembre 2013 et ont été licenciés depuis le 27 avril 2015.

1.9.3 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** : cliché 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 : 4 semaines.
- **Délai de préavis total** : 20 semaines.

B. **L'ONEM** détermine, après demande du travailleur, l'indemnité en compensation du 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 en compensation du licenciement : on obtient donc dans le cas présent 52 semaines de salaire (c.-à-d. 72 semaines - 20 semaines).

1.9.4 Indemnité nette à charge de l'ONEM⁴⁴

L'indemnité est exonérée de cotisations ONSS et d'impôts⁴⁵.

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 chômage⁴⁶.

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

Elle ne peut pas non plus être cumulée avec les indemnités de maladie. Les droits du travailleur qui peut prétendre à cette indemnité sont préservés par l'assurance maladie⁴⁷. Les jours couverts par l'indemnité sont assimilés à des jours de travail pour déterminer le droit aux allocations de maladie⁴⁸.

⁴³ Articles 11 et 12 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, *M.B.* 27 avril 2015, 23400.

⁴⁴ Article 97 de la loi.

⁴⁵ Article 100 de la loi (modification de l'article 38 du Code des impôts sur les revenus).

⁴⁶ Article 97 de la loi.

⁴⁷ Articles 107 à 109 de la loi.

⁴⁸ A.R. du 22 mai 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, *M.B.* 23 juillet 2014, 55091.

1.9.5 Calcul de l'indemnité en compensation du licenciement⁴⁹

L'indemnité en compensation du licenciement est calculée (et payée) par l'ONEM.

Le montant de l'indemnité en compensation du licenciement est obtenu par l'application de la formule suivante⁵⁰ :

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

- **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 2013⁵¹.
- **B1** = durée du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis correspondante du travailleur calculée sur base de son ancienneté dans l'entreprise acquise au 31 décembre 2013⁵².
- **B2** = durée du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis correspondante du travailleur, calculée sur base de son ancienneté acquise dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2014⁵³.
- **SBM** = salaire brut mensuel. Il s'agit du montant obtenu en multipliant le salaire horaire moyen⁵⁴ du travailleur par Q⁵⁵ et par 4,3333⁵⁶.
- **Bonus** = montant du bonus à l'emploi⁵⁷, calculé sur le salaire mensuel brut à temps plein⁵⁸, puis multiplié par Q et divisé par S⁵⁹.
- **PP** = précompte professionnel (barème I ou II)⁶⁰, sans tenir compte de la diminution pour charge de famille.

⁴⁹ A.R. du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement, *M.B.* 20 janvier 2014, 4138.

⁵⁰ 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.

⁵¹ 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.

⁵² Calcul en application de l'article 68 de la loi. Cette durée est exprimée en jours calendrier.

⁵³ Calcul en application de l'art. 69 de la loi. Cette durée est exprimée en jours calendrier et est obtenue en multipliant le nombre de semaines par 7.

⁵⁴ Salaire horaire qui comprend les composantes visées à l'article 2, al. 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.

⁵⁵ **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.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Le salaire mensuel brut à temps plein est le montant obtenu en multipliant le salaire horaire moyen du travailleur par S 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.

⁵⁹ **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.

⁶⁰ Montant obtenu en application du **barème II** prévu 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 [article 110 de l'arrêté chômage](#) et en appliquant le **barème 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 en compensation du licenciement⁶¹.

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 reclassement⁶² dont le montant est supérieur à celui de l'indemnité de préavis, aura uniquement droit à une indemnité en compensation du 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 par l'application de la formule suivante : $(\text{montant brut} \times 0,8693) + (\text{bonus} \times \text{montant brut} / SBM) - BV$.

Pendant une période déterminée, le travailleur n'a pas droit aux allocations de chômage. La période non indemnisable⁶³ est définie comme suit : $(\text{montant brut} \times SBM) \times 26$ ⁶⁴.

TEMPS 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'attente⁶⁵, la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement est considérée comme une période constituée de jours assimilés à des jours de travail⁶⁶.

INTERRUPTION DU CHÔMAGE

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

1.9.6 Demande de l'indemnité en compensation du licenciement au moyen du formulaire C4

Le travailleur qui prétend à l'indemnité en compensation du licenciement doit introduire **lui-même** une demande en ce sens au moyen d'un certificat de chômage – formulaire C4⁶⁷ auprès de son organisme de paiement⁶⁸.

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 du jour susvisé.

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

⁶¹ 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).

⁶² 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.

⁶³ Article 46 de l'arrêté chômage. La période non indemnisable est proportionnée en application de l'article 46, § 4 de l'arrêté chômage.

⁶⁴ Exprimé dans le régime de six jours et en arrondissant à l'unité supérieure le résultat de la formule.

⁶⁵ Articles 30 et 33 de l'arrêté chômage.

⁶⁶ Au sens de l'article 38 de l'arrêté chômage.

⁶⁷ Établi en vertu des articles 137 et 138 de l'arrêté chômage.

⁶⁸ Article 132 de l'arrêté chômage.

Dans un premier temps, cette indemnité en compensation du licenciement était payée en une fois par l'organisme de paiement. Depuis le 1^{er} juin 2014, la règle générale est cependant que cette indemnité est payée **mensuellement**, sauf si l'ouvrier demande expressément qu'elle soit payée en une fois⁶⁹.

Le paiement de l'indemnité unique 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'octroi de l'indemnité a été communiquée à l'organisme de paiement.

RUBRIEK II - IN TE VULLEN DOOR DE WERKNEMER			
<i>Belangrijk: na het verstrijken van de periode gedekt door loon of door een opzeggingsvergoeding meldt u zich aan bij een uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (= HVW)) die u zal bijstaan bij het invullen van deze rubriek.</i>			
<input type="checkbox"/> Ik vraag werkloosheidsuitkeringen aan vanaf ___/___/_____			
<input type="checkbox"/> Enkel voor arbeiders: vraagt u aan de RVA een vergoeding omwille van de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst? <i>(u kunt niet tegelijkertijd een ontslaguitkering <u>en</u> een ontslagcompensatievergoeding genieten)</i>			
OFWEL DE ONTSLAGUITKERING ⁽¹⁾		OFWEL DE ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING ⁽³⁾	
<input type="checkbox"/> JA ⁽²⁾ op ___/___/_____	<input type="checkbox"/> NEEN	<input type="checkbox"/> JA ⁽⁴⁾ op ___/___/_____	<input type="checkbox"/> NEEN
		Gewenste betalingsfrequentie ⁽⁵⁾ : <input type="checkbox"/> éénmalige betaling <input type="checkbox"/> betaling in maandelijkse schijven	
<p>(1) Enkel voor de arbeiders met minstens 6 maanden anciënniteit die aan de specifieke voorwaarden beantwoorden, zie infoblad T128 op www.rva.be</p> <p>(2) Vermeld de werkdag die volgt op de periode gedekt door een loon of een opzeggingsvergoeding en voeg, indien nodig, een formulier C1E bij, met vermelding van de betalingswijze.</p> <p>(3) Enkel voor de arbeiders met minstens 20 jaar anciënniteit op 01.01.2014, die aan de specifieke voorwaarden beantwoorden, zie infoblad, T145 op www.rva.be</p> <p>(4) Vermeld de werkdag die volgt op de periode gedekt door een loon of een opzeggingsvergoeding en voeg een formulier C1 bij indien nodig.</p> <p>(5) Uw keuze is definitief en onherroepelijk.</p>			

1.9.7 Indemnité en compensation du licenciement et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension)

L'indemnité en compensation du licenciement est considérée comme une sorte d'indemnité de rupture. L'ouvrier qui en bénéficie ne peut donc pas percevoir d'allocations de chômage durant la période couverte par cette indemnité. Cela a deux conséquences :

1.9.7.1 Indemnité en compensation du licenciement et début du RCC

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) prévoit un complément d'entreprise dû par l'employeur (c.-à-d. une indemnité complémentaire), en plus des allocations de chômage.

Étant donné que le chômeur avec complément d'entreprise n'aura droit aux allocations de chômage qu'au terme de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement, le RCC ne débutera qu'à ce moment-là. Cela signifie donc que l'employeur sera redevable plus tard du complément d'entreprise.

L'ouvrier doit pour sa part indiquer sur le formulaire C4 (rubrique II) qu'il entre en ligne de compte pour l'indemnité en compensation du licenciement, en cochant la case correspondante. L'ONEM calculera et payera alors l'indemnité. Dans la mesure où l'employeur n'est pas concerné par cette indemnité, il n'aura pas connaissance du moment du début du RCC (c.-à-d. du moment à partir duquel il doit payer le complément d'entreprise).

Il est dès lors recommandé à l'employeur de demander expressément à l'ouvrier de lui faire savoir quand la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement sera écoulée ou au moins de prendre contact directement avec l'organisme de paiement du travailleur pour que le complément d'entreprise puisse être payé correctement et dans les temps.

⁶⁹ A.R. du 24 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement, M.B. 15 mai 2014 (2^e édition), 39446.

1.9.7.2 Indemnité en compensation du licenciement et obligation de remplacement en cas de RCC

L'employeur est tenu de remplacer tous les travailleurs qui accèdent à un régime de chômage avec complément d'entreprise avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans (sauf s'il en est dispensé). À partir du 1^{er} janvier 2015, l'âge est relevé à 62 ans, sauf pour les RCC sur base de la CCT n° 17. Le relèvement de l'obligation de remplacement à 62 ans s'applique pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin effectivement après le 31 décembre 2014 et qui n'avaient pas atteint l'âge de 60 ans au 31 décembre 2014⁷⁰.

Étant donné que le RCC débutera plus tard, la période pendant laquelle l'obligation de remplacement doit être accomplie sera également postposée.

Le remplacement doit intervenir entre :

- le premier jour du quatrième mois qui précède le mois du début du RCC (= après l'expiration de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement) ;
- le premier jour du troisième mois qui suit le mois du début du RCC (= après l'expiration de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement).

L'ONEM adoptera une position plus souple en ce qui concerne l'obligation de remplacement et prévoit les possibilités suivantes pour pourvoir au remplacement :

Licenciement en vue du RCC et prestation d'un délai de préavis

Le remplacement doit avoir lieu :

- en fonction de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement (cf. supra) OU ;
- en fonction de la période couverte jusqu'à la fin théorique du délai de préavis (c.-à-d. hors prolongation du préavis en raison de certaines absences) OU ;
- en fonction de la période couverte jusqu'à la fin effective du délai de préavis (c.-à-d. y compris les périodes de prolongation du préavis en raison de certaines absences).

Rupture immédiate du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis

Le remplacement doit avoir lieu :

- en fonction de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement (cf. supra) OU ;
- en fonction de la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis.

Les remplacements qui n'interviennent pas entre les périodes de début et de fin susmentionnées seront considérés comme non valables. Le travailleur qui entre en service en dehors de cette période ne sera donc pas considéré comme un remplaçant.

⁷⁰ A.R. du 23 avril 2013 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, M.B. 2 octobre 2013.

1.10 Cas spécifiques de licenciement

1.10.1 Contre-préavis⁷¹

Jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, le contre-préavis était possible uniquement pour les employés. Un employé à qui l'employeur avait 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 du délai de préavis que le travailleur doit respecter correspond au **délai qui s'applique en cas de préavis donné par le travailleur, mais plafonné à 4 semaines**.

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

Ancienneté	Contre-préavis
De 0 mois à moins de 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

1.10.2 Délai de préavis dans les programmes de remise au travail⁷²

Le délai de préavis qu'un travailleur doit respecter est réduit à 7 jours dans le cadre des programmes de remise au travail⁷³. 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.

1.10.3 Délai de préavis en cas de pension⁷⁴

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) qu'il souhaite licencier 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 janvier 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* : la loi ne prévoit pas 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.

⁷¹ Article 3, § 3 de la loi.

⁷² Article 6 de la loi.

⁷³ 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.

⁷⁴ Article 7 de la loi.

1.10.4 Préavis pendant une période de chômage temporaire⁷⁵

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.

1.10.5 Préavis en cas de RCC dans une entreprise en difficulté ou en restructuration⁷⁶

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**.

- ♦ *Attention* : cette possibilité s'applique uniquement pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration⁷⁷ ! À partir du 1^{er} janvier 2014, il n'existe donc plus de délais de préavis réduits généraux pour les licenciements en vue du RCC (cf. infra 1.10.6).

Il ne restait plus qu'à attendre l'A.R. fixant les conditions et modalités de cette possibilité. Celui-ci a été publié le 7 juillet 2014 au Moniteur belge⁷⁸. Il s'agit d'adaptations purement terminologiques par rapport à l'ancien A.R. qui ne s'accordait plus avec les nouvelles dispositions introduites par la loi sur le statut unique.

La procédure qui doit être suivie à l'égard du travailleur pour la réduction du délai de préavis reste *grosso modo* la même :

1. L'employeur doit tout d'abord notifier un préavis au travailleur selon les règles générales en vigueur en matière de préavis ;
2. Après la notification du licenciement (cf. point 1), l'employeur et le travailleur peuvent convenir par un accord écrit de réduire le délai ou l'indemnité de préavis ;
3. Le délai ou l'indemnité de préavis ne peut pas être inférieur à 26 semaines (auparavant 6 mois), ce délai ne débutant qu'à compter de la convention écrite du point 2 ;
4. L'employeur doit également respecter la procédure de concertation dans le cadre du RCC, telle que prévue à l'article 10 de la CCT n° 17 du CNT (c.-à-d. concertation préalable au licenciement entre l'employeur et les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations des travailleurs ou, à défaut avec les travailleurs de l'entreprise).

⁷⁵ Article 8 de la loi.

⁷⁶ Article 12 de la loi.

⁷⁷ Entreprises en difficulté ou en restructuration selon l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

⁷⁸ A.R. du 13 juin 2014 modifiant l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, M.B. 7 juillet 2014, 51729.

1.10.6 Préavis en vue du RCC

La loi ne prévoit pas de délais de préavis réduits en cas de licenciement par l'employeur en vue du RCC. À partir du 1^{er} janvier 2014, il n'existe donc plus de délais de préavis réduits généraux pour les licenciements en vue du RCC.

Si un employeur souhaite licencier un travailleur dans le cadre du RCC, les délais de préavis ordinaires sont d'application.

- ✦ *Exemple* : licenciement d'un travailleur dont le contrat de travail existait avant le 1^{er} janvier 2014 :
 - Étape 1 : cliché au 31 décembre 2013 sur base des anciens délais de préavis. Attention : si le secteur avait prévu des délais de préavis réduits pour le RCC, ceux-ci peuvent bel et bien être appliqués pour le calcul au 31 décembre 2013⁷⁹.
 - Étape 2 : nouveaux délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014.
 - Étape 3 : le cas échéant, indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers*.
- ✦ *Exemple* : licenciement d'un travailleur dont le contrat a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2014 : application des nouveaux délais de préavis.

(*) On part du principe qu'un ouvrier aura aussi droit à l'indemnité en compensation du licenciement s'il est licencié en vue du RCC. Toutefois, étant donné que cette indemnité n'est pas cumulable avec les allocations de chômage, le droit au complément d'entreprise (à charge de l'employeur) ne débutera qu'après la fin de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement⁸⁰. Plus d'infos au point 1.9.7.

1.10.7 Fin du contrat pendant une période d'incapacité de travail⁸¹

1.10.7.1 Fin d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

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 ininterrompue 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.

- ✦ *Attention* : le travailleur ne peut pas être licencié en raison de sa maladie. L'employeur doit avancer un autre motif valable.

Pour que le salaire garanti puisse encore être déduit de l'indemnité de préavis, la rupture du contrat de travail doit intervenir pendant le délai de préavis en cours.

⁷⁹ Confirmation par la FEB.

⁸⁰ Confirmation par la FEB et le Cabinet Emploi.

⁸¹ Article 9 de la loi.

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

- Un préavis a été notifié au travailleur ;
- Le 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 un motif valable (autre que la maladie ou l'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**.

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

Il est important de souligner que la possibilité exposée ci-dessous vaut tant pour les contrats à durée indéterminée que ceux à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

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

Des délais de préavis dérogatoires 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 ou pour un travail nettement défini de moins 3 mois (cf. point 1.11.3) ;
- Contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de 3 mois ou plus (cf. point 1.11.4).

1.10.8 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.

Le 12 février 2014, la CCT n° 109 a été conclue au sujet de la motivation du licenciement. Cette CCT est décrite plus loin dans la Partie 4 : Motivation du licenciement.

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

1.11.1 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 au contrat de manière anticipée (c.-à-d. avant le terme prévu) par la volonté de l'une des parties, mais uniquement moyennant le paiement d'une indemnité de préavis (et non par la prestation 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 payer jusqu'au terme convenu. Cette indemnité ne peut toutefois pas être supérieure au double du salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être pris en compte si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

- ♦ *Exemple* : un contrat de travail est conclu avec un employé inférieur pour une durée d'un an. L'employeur concerné décide, après 3 mois, de mettre fin au contrat de travail. Il devra donc payer au travailleur une indemnité de rupture qui correspond à 9 mois de salaire, mais cette indemnité sera plafonnée à 6 mois.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le **principe** selon lequel 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 est maintenu.

Si une partie rompt quand même le contrat, elle sera redevable à l'autre partie d'une indemnité de rupture déterminée comme avant janvier 2014⁸².

1.11.2 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**⁸³.

- ♦ *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 2014⁸⁴.

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 déterminée 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 du préavis non respecté 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 déterminée 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 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 2 semaines.

⁸² Article 15 de la loi.

⁸³ Article 15 de la loi.

⁸⁴ Article 113 de la 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. Il est par conséquent possible de mettre fin au contrat moyennant un préavis du 5 février 2014 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 pendant 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. Le principe qui veut que seul le premier contrat de travail puisse être rompu s'applique également en cas de changement de fonction.

Une fois la première moitié du contrat de travail (ou la première période de 6 mois) écoulée, le contrat ne peut plus être rompu immédiatement que selon les anciennes règles, c.-à-d. que la partie qui met fin au contrat doit payer à l'autre partie une indemnité correspondant au salaire encore à payer jusqu'au terme convenu. Cette indemnité ne peut toutefois pas être supérieure au double du salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être pris en compte si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

1.11.3 Incapacité de travail – Contrat de travail de moins de 3 mois⁸⁵

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 ou pour un travail nettement défini de moins 3 mois.

Deux conditions doivent en outre être remplies avant de pouvoir procéder à un licenciement après 7 jours d'incapacité de travail ininterrompue :

- **Condition 1** : l'employeur ne peut rompre le contrat que si est écoulée la période durant laquelle il peut être mis fin au contrat de travail à durée déterminée/pour un travail nettement défini moyennant un préavis (cf. point 1.11.2). Depuis le 1^{er} janvier 2014, chaque partie (employeur et travailleur) peut en effet mettre fin, moyennant un préavis, à un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini **pendant la première moitié** du contrat **ET** sans que cette période (durant laquelle le préavis est possible) dépasse **6 mois**.
- **Condition 2** : les 7 jours d'incapacité de travail ininterrompue doivent se situer dans la **deuxième moitié** du contrat.

- ♦ *Conseil* : afin d'éviter des discussions sur la durée d'un contrat pour un travail nettement défini, il est conseillé de mentionner la durée estimée du travail ou du projet dans le contrat de travail.

⁸⁵ Article 10 de la loi.

1.11.4 Incapacité de travail – Contrat de travail de 3 mois au moins⁸⁶

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 après 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 ou pour un travail nettement défini de 3 mois au moins.

1.12 Congé pour la recherche d'un nouvel emploi⁸⁷

Pendant le délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail, dans certaines limites, 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 1 jour complet ou 2 demi-jours par semaine ;
- Les employés intermédiaires peuvent s'absenter 1 jour complet ou 2 demi-jours par semaine pendant les 6 derniers mois effectifs du préavis et 1 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'1 jour par semaine (ou 2 demi-jours) 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*⁸⁸, il a droit à un congé pour la recherche d'un nouvel emploi d'1 jour (ou 2 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.

1.13 Dispositions transitoires pour les contrats de travail existants – Mesures d'accompagnement⁸⁹

1.13.1 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.

⁸⁶ Article 11 de la loi.

⁸⁷ Article 16 de la loi.

⁸⁸ Cf. point 2.1.2.4.

⁸⁹ Articles 71 à 73 de la loi.

1.13.2 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. aussi point 1.3).

1.13.3 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 notifiée 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.

2 Activation du travailleur licencié

2.1 Reclassement professionnel⁹⁰

2.1.1 Dispositions générales

Jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur est tenu de proposer une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs de 45 ans ou plus qui ont été licenciés et peuvent justifier d'une ancienneté d'au moins 1 an⁹¹.

À partir du 1^{er} janvier 2014, le régime existant est désormais relégué en second lieu et devient une forme spéciale de reclassement professionnel. Elle est en effet précédée par une nouvelle obligation générale de reclassement professionnel.

À partir du 1^{er} janvier 2014 :

- **Régime général de reclassement professionnel – NOUVEAU ;**
- **Régime spécial de reclassement professionnel (reclassement 45 ans et plus) = régime existant de la 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).

⁹⁰ Articles 76 à 91 de la loi (modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁹¹ Articles 12 à 17 inclus 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 45 ans et plus qui sont licenciés.

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 préavis 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 désormais prétendre à un **ensemble de mesures de licenciement**.

🔥 Cet ensemble de mesures se compose des éléments suivants :

- Délai de préavis ou indemnité de préavis **et** ;
- Procédure de reclassement professionnel.

Il convient ici de faire une distinction entre un licenciement moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines et un licenciement 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 ou non du champ d'application de la loi sur les CCT. En d'autres termes : les employeurs du secteur public sont également visés.

EXCLUSIONS⁹²

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.

2.1.2.2 [Formalités à accomplir⁹³](#)

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 est 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 préavis⁹⁴](#)

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'1/12^e de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 EUR et une valeur maximale de 5.500 EUR. Pour les travailleurs à temps partiel, une réduction est appliquée en fonction de la fraction d'occupation. L'accompagnement est valorisé 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 (= 4 semaines d'indemnité de préavis) sont déduites** pour la valeur du reclassement professionnel.
- ✦ *Remarque* : la valeur de 4 semaines de salaire est censée correspondre à 1/12^e de la rémunération annuelle. Le coût du reclassement professionnel dans le chef de l'employeur ne doit toutefois pas nécessairement correspondre à la valorisation de l'accompagnement dans le chef du travailleur (c.-à-d. 4 semaines de salaire). Ce ne sera assurément pas le cas si l'on tient compte des valeurs minimale et maximale. La valorisation du reclassement professionnel dans le chef de l'employeur est donc totalement indépendante de la valeur du montant de la retenue dans le chef du travailleur.

⁹² Articles 77 et 79 de la 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).

⁹³ Article 86 de la loi (insertion de l'article 11/10 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁹⁴ Article 81 de la loi (insertion de l'article 11/5 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

- ◆ *Concrètement* : étant donné que la valeur du reclassement professionnel variera selon le salaire du travailleur concerné (1/12^e de la rémunération annuelle, avec montant maximum et montant minimum), la retenue du reclassement professionnel devra aussi varier en fonction de cette valeur. Cela signifiera plus précisément que les agences de reclassement doivent prévoir différentes procédures de reclassement professionnel.
- ◆ *Remarque* : l'indemnité de préavis du travailleur est réduite de 4 semaines. Cela implique également que la valorisation du reclassement professionnel sera différente pour chaque travailleur, en fonction de son salaire.
- ◆ *Remarque* : l'indemnité de préavis est réduite de 4 semaines d'indemnité de préavis pour la valeur du reclassement professionnel.
- ◆ *Remarque* : la loi prévoit 1/12^e de la rémunération annuelle pour que l'offre de reclassement professionnel émanant de l'employeur soit considérée comme valable. L'employeur peut cependant soumettre une offre de reclassement professionnel de valeur supérieure (sans que cela puisse avoir une influence sur le montant de la retenue de 4 semaines d'indemnité de préavis dans le chef du travailleur). L'employeur ne peut en revanche pas proposer un reclassement professionnel de valeur inférieure, étant donné que ce serait moins avantageux pour le travailleur, et ce, même si le travailleur marque son accord.
- ◆ *Remarque* : le montant de la valeur du reclassement professionnel dans le chef de l'employeur est un montant hors TVA.

PHASES DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

À l'instar de la procédure pour les 45 ans et plus, 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 pour les 45 ans et plus, 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 doit introduire sa demande par écrit dans les 4 semaines⁹⁵ de 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 de reclassement dans les 15 jours de la demande⁹⁶.

Cette mesure n'a pas non plus été modifiée par rapport à la mesure existante pour les 45 ans et plus.

PROCÉDURE⁹⁷

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 tout à fait les mêmes que dans le régime qui existait déjà :

En cas de licenciement moyennant une indemnité de préavis, 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 celui-ci 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.

⁹⁵ La version française de la loi stipule « 1 mois ».

⁹⁶ Article 85 de la loi (insertion de l'article 11/9 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

⁹⁷ Article 83 de la loi (insertion de l'article 11/7 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

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 au travailleur une offre conforme.

En d'autres termes, les 4 semaines d'indemnité de préavis (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. Qui plus est, jusqu'au 31 décembre 2015 inclus, le travailleur dont le contrat de travail a été rompu moyennant une indemnité de préavis, peut même refuser l'offre de reclassement et recevoir tout de même son indemnité de préavis complète. Ce n'est que si le travailleur licencié accepte l'offre de reclassement de l'employeur que 4 semaines de salaire seront déduites de l'indemnité de préavis reçue par 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.

2.1.2.4 Licenciement moyennant un délai de préavis⁹⁸

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.

- ✦ *Remarque* : s'il est mis fin au contrat avec effet immédiat pendant le délai de préavis en cours, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture (correspondant au solde du délai de préavis), le reclassement professionnel pris dans le cadre du congé pour la recherche d'un nouvel emploi devra être pris en compte pour la valorisation du reclassement professionnel à déduire de l'indemnité de licenciement. Le but n'est donc pas de déduire 4 semaines de salaire de l'indemnité de préavis. La manière dont le reclassement professionnel doit précisément être pris en compte doit encore être clarifiée.

- ✦ *Remarque* : étant donné que le reclassement professionnel est imputé sur le congé pour la recherche d'un nouvel emploi pendant le délai de préavis en cours, il doit être pris le plus rapidement possible. Il ne peut pas être reporté.

⁹⁸ Article 82 de la loi (insertion de l'article 11/6 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

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.

- ✦ *Remarque* : on ne sait pas encore clairement comment le reclassement professionnel sera imputé sur le congé pour la recherche d'un nouvel emploi. Faudra-t-il tenir compte de quelques heures par jour (le solde étant alors considéré comme du congé pour la recherche d'un nouvel emploi) ou d'un jour complet ? Le reclassement professionnel est de toute façon limité à 60 heures.

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 professionnel⁹⁹. Cela s'applique également aux travailleurs qui, après avoir trouvé un nouvel emploi, avaient donné un **contre-préavis réduit** et souhaitent à 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 semaines¹⁰⁰ 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 en soumettre une à cet effet dans les **15 jours** à compter du moment de la demande par le travailleur¹⁰¹.

PROCÉDURE¹⁰²

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 tout à fait les mêmes que dans le régime qui existait déjà :

En cas de licenciement moyennant un délai de préavis, la procédure est la suivante :

- L'employeur soumet une offre par écrit au travailleur dans les 4 semaines 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.

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.

⁹⁹ 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.

¹⁰⁰ La version française de la loi stipule « 1 mois ».

¹⁰¹ Article 85 de la loi (insertion de l'article 11/9 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

¹⁰² Article 84 de la loi (insertion de l'article 11/8 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

2.1.3 Régime spécial de reclassement professionnel (pour les travailleurs de 45 ans et plus)

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

Le régime spécial de reclassement professionnel 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 général (pas de préavis d'au moins 30 semaines). Ce travailleur aura néanmoins droit au reclassement professionnel sur base de l'ancien régime.

Aperçu schématique

	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
Quand le travailleur a-t-il 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 au travailleur ?	Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail. Il est également possible de soumettre une offre après la notification du préavis et pendant le délai de préavis.	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'1 mois après l'offre. Si l'offre a été faite pendant le délai de préavis, elle peut être acceptée jusqu'à 1 mois après la fin du contrat de travail.	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'1 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 une indemnité de préavis)	Dans un délai de 4 semaines après l'expiration du délai de 4 semaines après le début du délai de préavis (en cas de licenciement moyennant un délai de préavis)

Délai dans lequel l'employeur doit soumettre l'offre après la mise en demeure ?	Dans un délai d'1 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'1 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 après la perte du nouvel emploi	Dans un délai de 4 semaines 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 du reclassement	- 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'employabilité¹⁰³

Les secteurs peuvent concrétiser une partie du délai ou de l'indemnité de préavis par des mesures destinées à aider le travailleur à 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).

- *Remarque* : les mesures varieront en fonction du secteur. L'objectif serait que la FEB élabore un cadre dans lequel toutes les réglementations sectorielles seront reprises.

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.

¹⁰³ Article 92 de la loi (insertion de l'article 39^{ter} dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

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

- ♦ *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 imputées 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 (p. ex. reclassement professionnel).

2.2.2 Sanction : cotisation ONSS supplémentaire¹⁰⁴

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 d'autres 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 de l'augmentation du coût 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 des textes de lois.

3.1 Indemnités complémentaires en cas de rupture du contrat par l'employeur¹⁰⁵

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 son licenciement, feront désormais partie du délai ou de l'indemnité de préavis.

Les secteurs ont jusqu'au 30 juin 2015 pour adapter leurs CCT. Ils devront pour ce faire vérifier si ces indemnités complémentaires existantes sont en rapport avec la différence de 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 à 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 à compenser le coût plus élevé 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 à 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 payé à un travailleur qui a accédé au régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC », anciennement prépension).

¹⁰⁴ Article 93 de la 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).

¹⁰⁵ Article 94 de la loi.

3.2 Instauration d'une cotisation spéciale compensatoire pour le Fonds de fermeture d'entreprises¹⁰⁶

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.

La cotisation spéciale compensatoire est due sur les indemnités de préavis suivantes :

- Fin du contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou avec un préavis insuffisant ;
- Rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- Fin du contrat de travail d'un commun accord.
- Cette cotisation est uniquement due sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée sur base des prestations effectuées à partir du 1^{er} janvier 2014.

Elle est perçue par l'ONSS au profit du 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.

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.

L'A.R. du 9 mars 2014¹⁰⁷ définit ce qu'il faut entendre par salaire, jours et heures :

- **Salaire** : rémunération qui se rapporte directement aux prestations fournies pendant le trimestre, à l'exclusion des indemnités prévues par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1^{er} janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal pour des heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- **Jour** : période visée à l'article 2, alinéa 2, 1^o de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, 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, pour autant qu'elle est couverte par un salaire sur lequel des cotisations sont dues ;
- **Heure** : période visée à l'article 2, alinéa 2, 2^o de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, 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, pour autant qu'elle est couverte par un salaire sur lequel des cotisations sont dues.

¹⁰⁶ Article 95 de la 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*quaterdecies*).

¹⁰⁷ A.R. du 9 mars 2014 portant exécution de l'article 38, § 3*quindecies* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *M.B.* 20 mars 2014, 22625.

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

Concrètement :

4 conditions doivent être remplies pour que l'employeur soit redevable de la cotisation spéciale compensatoire au Fonds de fermeture d'entreprises :

1. Licenciement par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2014 ;
2. La rémunération annuelle du travailleur licencié doit être supérieure à 44.509 EUR, 54.508 EUR ou 64.508 EUR ;
3. Rupture immédiate du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis ou rupture du contrat d'un commun accord avec paiement d'une indemnité ;
4. Le pourcentage de 1 %, 2 % ou 3 % est dû uniquement sur l'indemnité de préavis (indemnité en cas de rupture d'un commun accord) définie sur base des nouveaux délais de préavis d'application depuis le 1^{er} janvier 2014 (« étape 2 »).

3.3 Adaptation des cotisations patronales aux services externes de prévention et de protection au travail¹⁰⁸

Les montants minimums forfaitaires obligatoires pour les prestations des services externes de prévention et de protection au travail ont été fixés par A.R.¹⁰⁹.

L'A.R. définit deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services :

- Cotisation minimale forfaitaire :
 - 87 EUR par travailleur au tarif standard ;
 - 52 EUR par travailleur au tarif réduit ;
- Cotisation minimale forfaitaire pour les employeurs qui occupent au maximum 5 travailleurs :
 - 55 EUR par travailleur au tarif standard ;
 - 35 EUR par travailleur au tarif réduit.

La cotisation minimale est calculée sur base du nombre de travailleurs qui sont enregistrés chez un employeur via la DIMONA pendant au minimum 45 jours calendrier ou, à défaut, qui sont inscrits dans un registre du personnel ou dans tout autre document ou registre qui reflète de manière équivalente l'effectif du personnel.

L'application du tarif standard ou réduit **dépend de l'activité principale de l'employeur**, telle que définie à l'annexe 1 de l'A.R. (dont une copie se trouve également à l'annexe 1 du présent document).

- ✦ *Remarque* : contrairement à la plupart des autres modifications, cette disposition n'entre **pas** en vigueur au 1^{er} janvier 2014¹¹⁰, mais au 1^{er} janvier 2016.

¹⁰⁸ Article 96 de la loi (modification de l'article 40 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996).

¹⁰⁹ A.R. du 24 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail en ce qui concerne la tarification, *M.B.* 23 mai 2014, 40857.

¹¹⁰ Article 110 de la loi.

3.4 Allocation de licenciement¹¹¹

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, avaient le statut d'ouvrier et n'ont pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement (cf. aussi point 1.8 – Indemnité en compensation du licenciement).

- ✦ En d'autres termes, les anciens ouvriers qui ont droit à l'indemnité en compensation du licenciement n'ont plus droit à l'allocation de licenciement. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} janvier 2014 n'ont pas non plus droit à une allocation de licenciement (ni à l'indemnité en compensation du licenciement), puisque les mêmes (nouveaux) délais de préavis sont d'application pour tous les travailleurs.

Les travailleurs n'ont **pas** droit à une allocation de licenciement dans les cas suivants :

- 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, et 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, à partir du 1^{er} janvier 2014, relèvent 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 reclassement¹¹²

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.

¹¹¹ Article 98 de la loi (modification de l'article 38 de la loi du 12 avril 2011 relative aux mesures de crise).

¹¹² Article 99 de la 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 unique¹¹³

Pour compenser le coût majoré du licenciement, la nouvelle réglementation¹¹⁴ prévoit une exonération fiscale des bénéfices et profits jusqu'à un certain montant de rémunérations attribuées 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. Ce régime entrera par conséquent en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2019 :

- ♦ **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.**

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 1 semaine de rémunération par année de service supplémentaire entamée.

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.¹¹⁵ fixe un montant maximum des rémunérations mensuelles pour le calcul de l'exonération. La limitation suivante est prévue pour la constitution du passif social :

- 100 % du salaire mensuel brut de 1.500 EUR est pris en considération pour la constitution du passif social ;
- 30 % du salaire mensuel brut de la tranche salariale comprise entre 1.501 EUR et 2.600 EUR est pris en compte pour la constitution du passif social ;
- Pour la tranche salariale supérieure au salaire mensuel brut de 2.600 EUR, aucune partie supplémentaire du salaire n'est prise en compte.

Le montant maximum de rémunérations mensuelles de base fixé actuellement pourra être adapté à partir de 2018, en fonction de l'indice santé (en tenant compte du fait que le coût en 2019 pourra s'élever au maximum à 250 millions d'euros), de l'évolution des salaires et d'éventuelles modifications de la législation fiscale, et ce, en concertation avec les partenaires sociaux. La variable d'ajustement qui doit permettre de rester dans les limites de cette enveloppe (laquelle sera indexée à partir de 2020) est le coefficient de 30 %. Ce coefficient sera en effet fixé chaque année par le Roi.

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur doit établir une liste nominative des travailleurs qu'il occupe et la tenir à la disposition de l'administration. Pour chaque travailleur, les données suivantes doivent être mentionnées sur la liste¹¹⁶ :

- Identité complète et, le cas échéant, numéro national ;
- Date d'entrée en service ;
- Ancienneté acquise dans le statut unique ;
- Rémunérations brutes imposables payées ou attribuées au travailleur, en ce compris les cotisations personnelles de sécurité sociale, à limiter le cas échéant au montant fixé à l'article 46ter de l'AR/CIR 92.

Lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise, 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...).

¹¹³ Articles 101 et 102 de la loi (insertion d'un nouvel article dans le Code des impôts sur les revenus).

¹¹⁴ A.R. du 25 avril 2014 modifiant l'AR/CIR 92 en ce qui concerne la détermination du montant maximum de l'exonération relative au passif social en vertu du statut unique, *M.B.* 14 mai 2014, 39116.

¹¹⁵ A.R. du 25 avril 2014 modifiant l'AR/CIR 92 en ce qui concerne la détermination du montant maximum de l'exonération relative au passif social en vertu du statut unique, *M.B.* 14 mai 2014, 39116.

¹¹⁶ A.R. du 25 avril 2014 modifiant l'AR/CIR 92 en ce qui concerne la détermination du montant maximum de l'exonération relative au passif social en vertu du statut unique, *M.B.* 14 mai 2015, 39121.

3.7 Suppression de l'exonération fiscale de l'indemnité de préavis/du salaire pendant le délai de préavis¹¹⁷

L'exonération fiscale pour la première tranche de 640 EUR¹¹⁸ de l'indemnité de préavis ou l'indemnité obtenue pendant le délai de préavis (salaire) est supprimée. **En contrepartie, l'indemnité en compensation du 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 2013¹¹⁹ 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'un licenciement collectif notifié au plus tard le 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.

4 Divers

4.1 Travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture¹²⁰

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 vigueur.

4.2 Cotisations pour les vacances annuelles¹²¹

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.**

Cette mesure a été prévue dans la loi concernant la promotion de l'emploi¹²² et est exécutée par l'arrêté royal du 7 juin 2015¹²³.

¹¹⁷ Article 103 de la loi (modification de l'article 38 du Code des impôts sur les revenus).

¹¹⁸ Montant pour l'année de revenus 2013 – exercice d'imposition 2014.

¹¹⁹ Article 103 de la loi (insertion de l'article 538 au Code des impôts sur les revenus).

¹²⁰ Article 104 de la loi (insertion de l'article 2/1 dans la loi sur l'ONSS du 27 juin 1969).

¹²¹ Article 105 de la loi (modification de l'article 38, § 3, 8° de la loi sur l'ONSS du 29 juin 1981).

¹²² Articles 15 et 16 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, *M.B.* 27 avril 2015.

¹²³ Arrêté royal du 7 juin 2015 portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, *M.B.* 16 juin 2015, 34611 – Site web de l'ONSS.

À partir du deuxième trimestre de 2015, la cotisation trimestrielle que l'employeur doit payer à la caisse de vacances pour le pécule de vacances des ouvriers est réduite de 6 % à 5,83 %. La cotisation patronale sera également réduite davantage aux trimestres suivants :

- Auparavant : 6 % ;
- À partir du trimestre 2/2015 : 5,83 % ;
- À partir du trimestre 1/2016 : 5,65 %
- À partir du trimestre 1/2017 : 5,61 % ;
- À partir du trimestre 1/2018 : 5,57 %.

La cotisation patronale annuelle à la caisse de vacances reste en revanche inchangée et fixée à 10,27 %.

La cotisation totale annuelle évoluera donc comme suit :

- Auparavant : 16,27 % ;
- À partir du trimestre 2/2015 : 16,10 % ;
- À partir du trimestre 1/2016 : 15,92 % ;
- À partir du trimestre 1/2017 : 15,88 % ;
- À partir du trimestre 1/2018 : 15,84 %.

4.3 Augmentation du financement des vacances annuelles à charge de l'ONEM¹²⁴

L'ONEM devra prochainement dégager plus de moyens pour le financement des jours assimilés 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).

¹²⁴ Article 106 de la 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 carence¹²⁵

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 déjà 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 inclus : un ouvrier (occupé dans un régime de 5 jours par semaine) tombe malade le samedi. Le jour de carence est le premier jour ouvrable qui suit, c.-à-d. le lundi. 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.

➤ *Remarque* : l'application/la suppression du jour de carence doit être déterminée au moment du début de la période de maladie. Si la période de maladie a commencé avant le 31 décembre 2013 et s'est poursuivie après le 1^{er} janvier 2014, le jour de carence sera toujours appliqué en cas d'incapacité de travail non interrompue de moins de 14 jours calendrier.

Cf. partie 3 concernant la suppression du jour de carence et les périodes d'essai encore en cours.

2 Mesures de contrôle supplémentaires de l'incapacité de travail¹²⁶

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 n'avertit pas immédiatement son employeur 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 d'un médecin-contrôle.

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, la présentation du certificat 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 légitimes¹²⁷ pour ne pas s'être soumis au contrôle du médecin-contrôle.

¹²⁵ Articles 62 à 64 de la loi.

¹²⁶ Article 61 de la loi.

¹²⁷ P. ex. hospitalisation, visite chez le médecin, etc.

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

🔥 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-contrôle** à son domicile (ou à une résidence communiquée à l'employeur).

- *Remarque* : si vous voulez appliquer ce système dans votre entreprise, vous devez suivre la procédure de modification du règlement de travail.

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 médical¹²⁸. Cette règle de proportionnalité implique que cette obligation supplémentaire pour le travailleur dont la sortie est autorisée doit **être limitée dans le temps**¹²⁹.

Si le travailleur est absent sans motif valable au moment du contrôle par le médecin-contrôle, l'employeur peut refuser de payer le salaire garanti.

¹²⁸ Cf. Questions et réponses, 51/084, 2004-2005, p. 14562, questions n° 261 du 18 mars 2005 de M. Frederic.

¹²⁹ 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'essai¹³⁰

🔥 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 la phase de démarrage 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 Contrat d'étudiant¹³¹

Pour les contrats d'étudiants, les **3 premiers jours de travail** seront considérés **automatiquement comme 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 peuvent mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

La période d'essai ne doit plus nécessairement faire l'objet d'une clause écrite séparée dans le contrat d'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 intérimaire¹³²

La loi renvoie à la réglementation qui existait dans le secteur de l'intérim et la complète par un paragraphe qui insiste sur le caractère unique de la clause d'essai.

Sauf conventions contraires, les 3 premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à la fin de ce délai, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.

*Pour les intérimaires occupés dans le cadre de contrats successifs de travail intérimaire, à la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur, **les périodes d'essai successives sont interdites**.*

¹³⁰ Articles 13, 18, 19, 20, 28, 41, 42, 49, 55, 58 et 59 de la loi.

¹³¹ Article 22 de la loi.

¹³² Article 74 de la loi.

Dans le cadre d'un contrat de travail temporaire et intérimaire, les 3 premiers jours de travail sont considérés automatiquement comme période d'essai, à moins que les parties conviennent d'une période plus courte/longue. Cette période d'essai n'est donc **pas** fixe et obligatoire.

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, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2014¹³³.

3 Conséquences de la suppression de la clause d'essai sur le reste de la législation¹³⁴

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, telle que convenue entre l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2014.

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 restent 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 encore 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.

5 Conséquences de la clause d'essai existante et de la suppression du jour de carence

Pour les employés qui sont en période d'essai, le premier jour de maladie est considéré comme un jour de carence lorsque l'incapacité de travail dure moins de 14 jours calendrier consécutifs.

Au 1^{er} janvier 2014, le jour de carence est **supprimé** pour tout le monde, y compris pour les employés qui se trouvent dans une période d'essai ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014.

- ✦ Au cours de la période d'essai, toutes les anciennes règles restent en vigueur (délais de préavis réduits, rupture immédiate sans préavis, ni indemnité après 8 jours de maladie consécutifs), sauf l'application du jour de carence.

¹³³ Article 112 de la loi.

¹³⁴ Articles 13 et 18 à 20 de la loi.

Partie 4 : Motivation du licenciement

1 Auparavant

Jusqu'ici, l'employeur n'était pas tenu de motiver sa décision lorsqu'il procédait à un licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou de licenciement d'un travailleur protégé.

En raison du risque de licenciement abusif pour les ouvriers, il était néanmoins toujours conseillé à l'employeur de motiver le licenciement.

L'employeur devait en revanche bien mentionner sur le formulaire C4 le motif de la fin du contrat de travail.

2 Statut unique

Dans le cadre du statut unique, il a été décidé qu'une convention collective de travail (CCT) serait conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) pour fixer les règles relatives à la motivation du licenciement et à une bonne politique de RH.

Le but était que cette CCT prenne effet au 1^{er} janvier 2014 et que, dès son exécution, la problématique du licenciement abusif pour les ouvriers disparaisse (article 63 de la loi relative aux contrats de travail).

Les négociations rudes entre employeurs et travailleurs n'ont toutefois pas permis de respecter l'échéance du 1^{er} janvier 2014.

3 Accord sur la motivation du licenciement par l'employeur

Le lundi 10 février 2014, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 sont parvenus à un accord sur la motivation du licenciement.

Cet accord a été transposé dans la **CCT n° 109** du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement¹³⁵.

La CCT n° 109 comprend deux volets :

- Volet 1 : Motivation du licenciement par l'employeur si le travailleur en fait la demande. Il n'existe donc pas encore d'obligation générale de motivation ;
- Volet 2 : Licenciement manifestement déraisonnable.

¹³⁵ CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, site web du [CNT](#).

3.1 Entrée en vigueur de la CCT n°109

La nouvelle CCT est entrée en vigueur le **1^{er} avril 2014** pour les licenciements donnés ou notifiés à partir de cette date.

Les licenciements donnés ou notifiés avant cette date peuvent encore être contestés par les travailleurs sur base du licenciement abusif et de l'abus de droit.

3.1.1 Dérogations pour certains secteurs¹³⁶

Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation de motivation ne s'appliqueront qu'à partir du **1^{er} janvier 2016** pour les ouvriers concernés par la dérogation temporaire aux nouveaux délais de préavis (c.-à-d. les ouvriers des secteurs pour lesquels des délais de préavis dérogatoires réduits peuvent être appliqués jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard, cf. point 1.3.4). Jusque-là, les dispositions relatives au **licenciement abusif** restent d'application.

Pour les ouvriers qui relèvent des dérogations à durée indéterminée (c.-à-d. les ouvriers qui exercent certaines activités sur des chantiers dans des secteurs déterminés, cf. point 1.3.4), la CCT n° 109 n'est pas d'application. Pour ces ouvriers, les dispositions relatives au **licenciement abusif** restent d'application.

- ♦ L'ancien article 63 de la loi relative aux contrats de travail, lequel porte sur le licenciement abusif, a été supprimé de cette loi, mais a été repris littéralement à l'article 11 de la CCT n° 109.

3.2 Champ d'application de la CCT n° 109

3.2.1 Dispositions générales

Cette CCT est uniquement d'application dans le secteur privé¹³⁷ et pour les licenciements **après 6 mois d'occupation**.

- ♦ Il se peut qu'un régime similaire soit mis en place dans le secteur public. En attendant, les procédures de licenciement existantes restent d'application.

3.2.2 Exclusions

La CCT n° 90 n'est pas d'application dans les situations suivantes :

- En cas de licenciement pendant les 6 premiers mois d'occupation.
 - ♦ *Attention* : pour le calcul de la période de 6 mois d'occupation, les contrats antérieurs et consécutifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur sont pris en considération.
- La CCT ne s'applique pas dans le cadre du **travail intérimaire, des contrats d'étudiants, de la prépension (RCC), de la pension, d'une cessation d'activité, d'une fermeture d'entreprise et d'un licenciement collectif**.
- Cette CCT ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit respecter **une procédure spéciale** (tel que défini par la loi ou par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise) ou en cas de **de licenciements multiples dans le cadre d'une restructuration**.

¹³⁶ Article 2, § 5 de la CCT n° 109.

¹³⁷ Article 38 de la loi.

- ◆ Il s'agit par exemple de la procédure spéciale de licenciement pour les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, ou pour les candidats non élus au sein de ces organes lors des élections sociales, ou encore de la procédure de licenciement du conseiller en prévention.
- ◆ S'il existe, dans le secteur ou dans l'entreprise, une CCT qui prévoit une procédure spécifique à respecter avant de procéder au licenciement, la CCT n° 109 n'est pas d'application. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement interne ou sectorielle. Dans ce cadre, le travailleur aura en effet aussi connaissance des motifs qui ont conduit à son licenciement. Le simple fait de prévoir une prime ou une indemnité de licenciement supplémentaire ne doit cependant pas être considéré comme une procédure de licenciement.
- Les dispositions de cette CCT ne s'appliquent pas non plus en cas de **licenciement pour faute grave**. Les dispositions existantes de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail restent pleinement d'application.

3.3 Volet 1 : Motivation par l'employeur à la demande du travailleur

Après 6 mois d'occupation, un employeur du secteur privé est tenu de **motiver le licenciement par écrit si le travailleur (ouvrier ou employé) en fait la demande**.

Il n'existe donc pas d'obligation générale de motivation. L'employeur ne doit pas attendre la demande écrite du travailleur. Il peut aussi toujours motiver spontanément le licenciement par écrit.

3.3.1 Procédure à respecter par le travailleur

Le travailleur doit formuler la demande de motivation de son licenciement conformément à la procédure et aux conditions prescrites.

La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée dans **un délai de 2 mois** après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis à prester, le travailleur adresse sa demande dans un délai de 6 mois après la notification du préavis (pour les préavis envoyés par recommandé, la notification a lieu le troisième jour qui suit la date de l'envoi), sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail.

C'est la date du cachet de la poste sur la demande qui est déterminante.

3.3.2 Réaction de l'employeur

L'employeur doit communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, et ce, par lettre recommandée **dans les 2 mois** suivant la réception de la demande du travailleur. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. Ici aussi, c'est la date du cachet de la poste sur la réponse de l'employeur qui est déterminante.

- ◆ Remarque : l'employeur qui, *de sa propre initiative*, a communiqué *par écrit* les motifs du licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette motivation spontanée contienne toutes les raisons concrètes qui ont conduit au licenciement. L'employeur n'encourra pas non plus d'amende dans ce cas.

Si l'employeur refuse de répondre à la demande du travailleur ou ne communique pas tous les motifs concrets dans sa motivation spontanée, il sera redevable d'une amende civile forfaitaire de **2 semaines de rémunération**.

3.3.3 Aperçu

Motivation spontanée par l'employeur	Motivation sur demande du travailleur	
	Pas de demande	Demande
Par écrit (mais pas obligatoirement par recommandé)	/	Par écrit
Pas de formalités particulières	/	Dans les délais et par recommandé
Pas d'obligation de répondre aux questions supplémentaires	/	Obligation de répondre
Pas de risque d'amende	Pas de risque d'amende	Amende en cas d'absence de réponse
Risque de procédure pour licenciement manifestement déraisonnable (volet 2)	Risque de procédure pour licenciement manifestement déraisonnable (volet 2), mais charge de la preuve plus importante pour le travailleur	Risque de procédure pour licenciement manifestement déraisonnable (volet 2)

3.4 Volet 2 : Contestation devant le tribunal du travail : licenciement manifestement déraisonnable

Un travailleur qui n'est pas d'accord avec le motif du licenciement avancé par l'employeur, peut le contester devant le tribunal du travail. Un travailleur dont le licenciement n'a pas été motivé peut lui aussi entamer une procédure devant le tribunal du travail.

3.4.1 Définition du « licenciement manifestement déraisonnable »

Il faut entendre par « **licenciement manifestement déraisonnable** » : le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont *aucun* lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont *pas* fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, **et** qui *n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable*.

3.4.2 Appréciation par le juge

Le juge peut uniquement apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et **non** l'opportunité du licenciement en tant que tel. L'employeur dispose donc toujours de la liberté de procéder ou non au licenciement.

Lors de son appréciation, le juge ne doit pas uniquement tenir compte des motifs qui ont conduit au licenciement. Il doit également juger si cette décision aurait aussi été prise par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit donc d'une liberté d'appréciation plus large que celle qui était d'application auparavant pour le licenciement abusif d'un ouvrier.

Dans le cadre de cette appréciation, le juge ne peut toutefois pas se laisser guider par les circonstances dans lesquelles le licenciement est survenu.

Si le travailleur conteste la motivation du licenciement avancée par l'employeur et obtient gain de cause devant le tribunal du travail, celui-ci peut infliger à l'employeur le paiement d'une indemnisation allant de **3 semaines de rémunération au minimum à 17 semaines de rémunération au maximum** pour cause de licenciement manifestement déraisonnable. Le juge peut, en d'autres termes, estimer qu'un licenciement est un peu déraisonnable ou qu'il l'est fortement.

- ✦ *Remarque* : le travailleur peut néanmoins toujours exiger l'indemnisation du dommage réellement subi en se fondant sur les dispositions du Code civil. Le travailleur devra alors fournir la preuve de ce dommage, de la faute et du lien de causalité entre les deux.

3.4.3 Charge de la preuve partagée entre l'employeur et le travailleur

La **charge de la preuve** est dorénavant partagée entre l'employeur et le travailleur :

- Si l'employeur a motivé le licenciement, l'employeur et le travailleur devront prouver eux-mêmes leurs allégations ;
- Si l'employeur n'a pas motivé le licenciement, il devra prouver lui-même que le licenciement n'est pas « manifestement déraisonnable » ;
- Si le travailleur entame une procédure devant le tribunal du travail sans avoir introduit de demande de motivation au préalable auprès de l'employeur, il incombera au travailleur de prouver que le licenciement était manifestement déraisonnable.

L'employeur a communiqué les motifs (spontanément ou à la demande du travailleur)	L'employeur n'a pas communiqué les motifs ou n'a pas respecté la procédure (communication tardive, pas par recommandé, etc.)	Le travailleur n'a pas demandé de motivation du licenciement ou n'a pas respecté la procédure (demande tardive, pas par recommandé, etc.)
Chaque partie doit prouver ses allégations	L'employeur supporte la charge de la preuve	Le travailleur supporte la charge de la preuve

3.4.4 Cumul des indemnités ?

L'amende de 2 semaines de rémunération, due par l'employeur lorsqu'il ne répond pas à la demande de motivation formulée par le travailleur, peut être **cumulée** à l'indemnisation de 3 à 17 semaines de rémunération en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est en revanche **pas** cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

- ✦ En d'autres termes, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de protection en cas de licenciement injustifié pendant la maternité ou pendant un crédit-temps ou en cas de licenciement des membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, etc.

3.4.5 Nature des indemnités

Traitement ONSS¹³⁸

L'amende civile de 2 semaines est toujours exonérée d'ONSS.

L'indemnité de 3 semaines au minimum à 17 semaines au maximum est exonérée d'ONSS si **elle est fixée par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**.

Ces indemnités bénéficient, en d'autres termes, du même traitement que l'ancienne indemnisation due en cas de licenciement abusif.

Fiscalité¹³⁹

L'amende civile et l'indemnisation sont considérées comme des **rémunérations imposables**. Ces indemnités sont dès lors soumises au précompte professionnel.

4 Motivation sur le formulaire C4

L'employeur sera par ailleurs toujours tenu de motiver le licenciement sur le formulaire C4¹⁴⁰. Celui-ci a en effet été adapté récemment et même le licenciement de commun accord doit désormais être motivé (cf. notre [flash du 10 janvier 2014](#)).

Il va de soi que la motivation du licenciement que l'employeur communique au travailleur doit correspondre à celle mentionnée sur le C4.

PARTIE C – DONNÉES CONCERNANT LA FAÇON DONT L'OCCUPATION A PRIS FIN (lisez la feuille info E14 – voir www.onem.be → documentation)

Le contrat de travail a pris fin (cochez plusieurs cases si nécessaire) :

1. par **préavis par l'employeur**, qui a été
 - envoyé par lettre recommandée le ___ / ___ / _____
 - notifié par exploit d'huissier le ___ / ___ / _____
2. par **rupture par l'employeur** le ___ / ___ / _____
3. par le **travailleur** (abandon volontaire de travail) le ___ / ___ / _____
4. de **commun accord** entre l'employeur et le travailleur le ___ / ___ / _____
5. pour **force majeure**, invoquée le ___ / ___ / _____ par l'employeur le travailleur
6. vu que le contrat de travail pour une **durée déterminée** / pour un **travail déterminé** a pris fin

Motif précis du chômage (à compléter uniquement dans les situations 1, 2, 4 et 5) :

.....

.....

.....

.....

.....

¹³⁸ Instructions administratives ONSS – www.socialsecurity.be.

¹³⁹ Réponse de l'Administration générale de la Fiscalité du 16 juillet 2015.

¹⁴⁰ Site web de l'ONEM : www.onem.be.

Partie 5 : Suppression des autres différences

1 Dispositions générales

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 différences¹⁴¹.

Rien n'est cependant prévu à ce sujet dans la loi.

2 Pensions complémentaires

Un accord a été trouvé au sujet des **pensions complémentaires** des ouvriers et des employés.

Actuellement, il existe une grande différence entre les plans de pension des ouvriers et des employés. Les employeurs investissent en moyenne 1,35 % de la rémunération annuelle brute des ouvriers dans un plan de pension, contre en moyenne 3,20 % de la rémunération annuelle brute des employés.

Le ministre des Pensions et le CNT ont émis un avis au sujet de la suppression de cette différence d'ici 2025¹⁴². Ces avis ont été transposés dans la législation, plus précisément dans la loi du 5 mai 2014 portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires¹⁴³.

- ♦ *Remarque* : les régimes de pension pourront cependant encore contenir des conditions différentes selon la fonction ou le département des travailleurs (c.-à-d. pas fondées exclusivement sur le statut), tant que ces distinctions peuvent être justifiées de manière objective.

2.1 Suppression progressive des différences d'ici le 1^{er} janvier 2025 au plus tard

L'employeur ne doit pas supprimer la distinction entre ouvriers et employés pour le passé en ce qui concerne les régimes de pension complémentaire. La loi prévoit une phase de transition du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2025 afin de faire disparaître les différences qui reposent sur le statut d'ouvrier et d'employé.

À partir du 1^{er} janvier 2015, aucune nouvelle différence ne peut plus apparaître entre le statut d'ouvrier et d'employé en matière de régimes de pension complémentaire.

À compter de cette date, il ne sera donc plus possible d'instaurer, dans l'entreprise, de nouveaux régimes de pension qui donnent lieu, dans une situation comparable, à une différence de traitement qui se fonde uniquement sur une distinction entre ouvriers et employés. La seule exception possible concerne l'introduction d'un nouveau régime de pension dont le but est d'annuler la différence de traitement existante.

¹⁴¹ Cf. explications relatives à la proposition de compromis dans la note « [Le statut unique](#) » sur notre site web.

¹⁴² Avis n° 1.893 du CNT du 12 février 2014.

¹⁴³ Loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, *M.B.* 9 mai 2014, 38027.

- ✦ Supposons que, dans l'entreprise, il n'existe qu'un régime de pension pour les employés au 1^{er} janvier 2015. L'employeur pourra, à partir de cette date, introduire un nouveau régime de pension pour les ouvriers, puisque celui-ci permettra, à terme, de faire disparaître la distinction entre les deux statuts.
- ✦ Supposons que, dans l'entreprise, il existe un régime de pension pour les ouvriers et un autre pour les employés au 1^{er} janvier 2015, mais que le régime des ouvriers soit nettement moins avantageux que celui des employés. L'employeur pourra alors mettre à niveau le régime de pension des ouvriers en plusieurs phases, alors que celui des employés restera inchangé. À terme et au plus tard au 1^{er} janvier 2025, les deux régimes devraient être égaux.

La suppression des différences dans les régimes de pension existants aura lieu en plusieurs phases qui prendront fin au 1^{er} janvier 2025.

Durant la période du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2025, on ne pourra pas parler de discrimination entre ouvriers et employés si la différence de traitement dans le régime de pension a été instaurée avant le 1^{er} janvier 2015. La condition est cependant que l'employeur s'inscrive dans un trajet visant à mettre fin, au plus tard au 1^{er} janvier 2025, aux différences de traitement, en tenant compte de ce qui a été convenu au sein de la commission paritaire dont il relève.

À partir du 1^{er} janvier 2025, les régimes de pension ne pourront plus contenir de différence de traitement qui repose uniquement sur la distinction entre ouvriers et employés.

2.2 Initiative des secteurs

Les (sous-)commissions paritaires doivent prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de régimes de pension complémentaire.

Elles doivent à cet effet entamer au plus vite des négociations pour conclure des **protocoles d'accord**. Ces protocoles d'accord précisent la manière dont les (sous-)commissions paritaires doivent mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Les commissions paritaires doivent transmettre, tous les deux ans, un rapport au Conseil national du travail (CNT) au sujet de leurs travaux, et ce, pour les dates suivantes :

- 1^{er} janvier 2016 ;
- 1^{er} janvier 2018 ;
- 1^{er} janvier 2020 ;
- 1^{er} janvier 2022.

Le CNT devra à son tour transmettre une évaluation sur l'état des lieux du dossier au ministre des Pensions et au ministre de l'Emploi, et ce, pour les dates suivantes :

- 1^{er} juillet 2016 ;
- 1^{er} juillet 2018 ;
- 1^{er} juillet 2020.

Pour le 1^{er} juillet 2022, le CNT transmettra aux ministres précités une évaluation supplémentaire portant sur les (sous-)commissions paritaires qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui n'ont pas enregistré de progression en vue de la suppression de la différence de traitement.

La conclusion de ces protocoles d'accord doit conduire à la conclusion d'une ou plusieurs **CCT** qui doivent être déposées pour le 1^{er} janvier 2023 au plus tard au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS.

Ces CCT peuvent prévoir un régime visant à mettre fin à la distinction existante entre les régimes de pension des ouvriers et employés pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard OU prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci dans un régime de pension au niveau de l'entreprise.

Pour les (sous-)commissions qui n'auront pas déposé de CCT d'ici le 1^{er} janvier 2023, des mesures pourront être prises par **arrêté royal** (après avis du CNT) en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

2.3 Position des travailleurs concernés

Si un régime de pension existant avant le 1^{er} janvier 2015 est modifié ou remplacé par un nouveau régime pour supprimer une différence de traitement entre ouvriers et employés, les travailleurs déjà affiliés au régime existant pourront **refuser** de participer au régime modifié ou au nouveau régime. Ils ne disposeront cependant pas de cette possibilité si une CCT rend obligatoire l'affiliation au nouveau régime ou au régime modifié.

Le refus de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension doit être exprimé au plus tard à l'entrée en vigueur de l'instauration ou de la modification du régime de pension.

L'organisateur du régime de pension est tenu de poursuivre l'engagement de pension des travailleurs qui refusent de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Ces travailleurs devront néanmoins toujours avoir la possibilité d'adhérer au nouveau régime ou au régime modifié si celui-ci est modifié ultérieurement.

2.4 Aperçu

Les régimes de pension existants qui comportent une différence de traitement basée uniquement sur le statut d'ouvrier et d'employé doivent être adaptés selon le calendrier suivant :

- **Jusqu'au 1^{er} janvier 2015**, les régimes de pension existants peuvent être maintenus, même s'ils contiennent une différence de traitement entre ouvriers et employés ;
- **Entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 inclus**, la différence entre les deux statuts doit être supprimée. Ce sont dans un premier temps les secteurs qui doivent prendre l'initiative à cet effet ;
- **À partir du 1^{er} janvier 2025**, les régimes de pension ne peuvent plus contenir de différence qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

ANNEXE 1 : Tarification des services externes pour la prévention et la protection au travail

Classement des employeurs en tarif standard ou réduit selon leur activité principale

Activité principale de l'employeur	Code NACE selon l'ONSS (indicatif)
TARIF STANDARD	
Agriculture, sylviculture et pêche	01 à 03 inclus
Industries extractives	05 à 09 inclus
Industrie	10 à 33 inclus
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	36 à 39 inclus
Construction	41 à 43 inclus
Commerce de gros, réparation des véhicules automobiles et de motocycles	45 et 46
Commerce de détail en magasin non spécialisé	47.1
Commerce de détail en magasin spécialisé à prédominance alimentaire	47.2
Commerce de détail de carburants automobiles	47.3
Commerce de détail de matériaux de construction et semblables	47.52
Pharmacies	47.73
Commerce de détail sur éventaires et marchés	47.8
Transports et entreposage	49 à 53 inclus

Hébergement (à l'exception des gîtes de vacances, des chambres d'hôtes et autre hébergement de courte durée)	55
Restauration	56
Location et exploitation de biens immobiliers propres ou loués	68.2
Activités de contrôle et analyses techniques	71.2
Recherche-développement en sciences physiques et naturelles	72.1
Activités vétérinaires	75
Location et location-bail de véhicules automobiles, machines, équipements et biens (à l'exception de biens personnels et domestiques)	77.1, 77.291 et 77.3
Enquêtes et sécurité	80
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	81
Activités des centres d'appels et activités de conditionnement	82.2 et 82.92
Administration publique et défense	84.1 et 84.2
Santé humaine et action sociale	86 à 88 inclus
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	91.04
Activités foraines, exploitation des parcs d'attractions, des parcs à thèmes, et des domaines récréatifs	93.21 et 93.292
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, et autres services personnels	95 et 96
TARIF REDUIT	
Commerce en détail en magasin spécialisé (à l'exception des produits pharmaceutiques, matériaux de construction et des magasins spécialisés à prédominance alimentaire)	47.4, 47.5, 47.6 et 47.7
Autre commerce en détail	47.9
Gîtes de vacances, chambres d'hôtes et autre hébergement de courte durée	55.203, 55.204 et 55.209
Information et communication	58 à 63 inclus

Activités financières et d'assurance	64 à 66 inclus
Activités immobilières (à l'exception d'exploitation de biens immobiliers)	68.1 et 68.3
Activités spécialisées juridiques, comptables et d'architecture et d'ingénierie (professions libérales)	69 et 71.1
Activités des sièges sociaux et conseil de gestion	70
Recherche-développement en sciences humaines et sociales	72.2
Publicité et études de marché	73
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	74
Location et location-bail de biens personnels et domestiques et de propriété intellectuelle (à l'exception des machines)	77.2 et 77.4
Entreprises pour activités liées à l'emploi	78
Activités des agences de voyage et services de réservation	79
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (à l'exception de centres d'appels et des activités de conditionnement)	82
Sécurité sociale obligatoire	84.3
Enseignement	85
Arts, spectacles et activités récréatives (à l'exception des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles, des activités foraines, exploitation des parcs d'attractions, des parcs à thèmes, et des domaines récréatifs)	90 à 93 inclus
Activités des associations associatives	94
Activités des ménages en tant qu'employeurs et activités des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	97 et 98
Activités des organisations et organismes extra-territoriaux	99

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2016