

ouvrier employé



UN PAS DE PLUS VERS L'HARMONISATION

Les nouveaux délais de préavis et autres éléments

Préface

Modernisation

L'harmonisation des contrats de travail d'ouvrier et d'employé était devenue inévitable. Au fil des décennies, chaque statut avait évolué, créant certes ses propres équilibres en son sein, mais entraînant aussi des discriminations que les réalités économique et sociale ne justifiaient plus.

Sur le point le plus sensible – les délais de préavis – le gouvernement a pris le relais des partenaires sociaux pour faire la synthèse de leurs tabous et de leurs exigences en la matière. La solution décrite dans cette brochure représente une avancée considérable pour la majorité des ouvriers, même si nous ne perdons pas de vue que d'autres ouvriers sont encore discriminés puisque maintenus sans limite claire dans le temps dans un régime d'exception proche de leur situation actuelle.

Pour les employés, certains pourraient perdre un peu par rapport à l'application idéale – je dirais même idéalisée – de la grille Claeys puisque personne n'était jamais sûr de l'obtenir intégralement. Le principal est que les droits acquis par ces travailleurs avant l'entrée en vigueur du système soient garantis, ce qui est le cas.

Le jour de carence, une mesure prévoyant que le premier jour de maladie des ouvriers n'était pas payé, est supprimé. Là encore, la discrimination affectait les ouvriers comme si on les soupçonnait par principe de se faire porter pâle plus facilement que les employés.

Les autres volets restent ouverts. Partenaires sociaux et gouvernement continuent à négocier l'harmonisation en ce qui concerne le régime des vacances annuelles ou le salaire garanti. Nous devons nous mettre d'accord sur les collèges électoraux des élections sociales, nous entamerons le regroupement des commissions paritaires ouvrier et employé dans un même secteur et nous serons amenés à supprimer les discriminations entre les éventuels régimes de pensions complémentaires. Il y a du pain sur la planche.

A l'issue de ce long processus, continuerons-nous dans le futur à parler d'ouvriers et d'employés comme on entendait ces notions au début du XXe siècle ? Certainement pas, car il est des ouvriers qui commandent des machines exigeant des connaissances techniques pointues et des employés qui travaillent dans des conditions physiquement fort pénibles. La conscience de classe ouvrière va-t-elle disparaître ? Certainement pas, car si les mots changent, les valeurs de courage et de solidarité entre les personnes demeureront. Et ces valeurs sont aussi celles du syndicalisme libéral.

Jan Vercamst,
Président national

Sommaire

Préface

Modernisation	3
I. Les nouvelles mesures en vigueur depuis le 1er janvier 2014	7
II. Les délais de préavis	7
1. Information générale	7
2. Champ d'application	7
3. Rupture moyennant préavis	8
Début du délai de préavis	8
4. Ancienneté	8
Ancienneté en tant qu'intérimaire	8
5. Congé de sollicitation	9
6. La base de calcul de l'indemnité de préavis	9
7. La durée du délai de préavis	10
7.1 Contrats de travail à durée indéterminée	10
7.1.1 Le régime général	10
1. Préavis émanant de l'employeur	10
1.1. Les travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014	10
1.2. Les travailleurs entrés en service avant le 01.01.2014	12
LES OUVRIERS	12
1. Le délai de préavis	12
1.1 La photo	12
1.2 Le nouveau système	13
2. L'indemnité de compensation de licenciement ou l'allocation de licenciement	14
LES EMPLOYÉS	16
1. Les employés avec un salaire annuel ≤ 32 254 EUR au 31.12.2013	16
1.1. Le calcul de la photo	16
1.2. Le nouveau système	16
2. Les employés avec un salaire annuel de > 32 254 EUR au 31.12.2013	17
2.1 Le calcul de la photo	17
2.2 Le nouveau système	17
2. Préavis donné par le travailleur	18
2.1 Le travailleur entré en service à partir du 01.01.2014	18
2.2. Le travailleur est entré en service avant le 01.01.2014	19
LES OUVRIERS	19
1. Le calcul de la photo	19
2. Le nouveau système	20

LES EMPLOYÉS.....	21
1. Les employés avec un salaire annuel ≤ 32 254 EUR.....	21
1.1 Le calcul de la photo.....	21
1.2 Le nouveau système.....	21
2. Les employés avec un salaire annuel > 32 254 EUR et ≤ 64 508 EUR.....	22
2.1 Le calcul de la photo.....	23
2.2 Le nouveau système.....	23
3. Les employés avec un salaire annuel > 64 508 EUR.....	24
3.1 Le calcul de la photo.....	24
3.2 Le nouveau système.....	25
7.1.2 Les régimes dérogatoires.....	26
1. Le principe.....	26
2. Les dérogations temporaires.....	26
3. La dérogation structurelle.....	28
Schéma.....	29
7.2 Quelques autres éléments de la loi relative aux contrats de travail.....	31
1. Le contre-préavis de la part du travailleur.....	31
2. Le préavis en vue de la mise en pension.....	31
3. Le préavis en cas d'incapacité de travail.....	31
4. Le préavis dans le cadre d'un programme de remise au travail.....	32
5. Fin de contrat en cas de chômage temporaire.....	32
6. Fin de contrat dans le cadre d'un plan social.....	32
7. Le préavis en vue d'un RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise – l'ancienne prépension) dans le cadre d'une restructuration.....	32
7.3 Les contrats de travail à durée déterminée.....	33
1. Le principe général.....	33
2. Dérogation au principe général.....	33
3. Rupture en cas d'incapacité de travail.....	33
III La suppression de la période d'essai.....	34
IV Les délais de préavis réduits pour les ouvriers qui comptent moins de 6 mois d'ancienneté.....	35
V L'outplacement.....	35
VI Suppression du jour de carence.....	36
VII Motivation du licenciement.....	38
VIII Autres éléments de l'harmonisation.....	40

I. Les nouvelles mesures en vigueur depuis le 1er janvier 2014

Concrètement, depuis le 1er janvier 2014, et après de longues négociations, une solution en vue de remédier à la discrimination existante entre les ouvriers et les employés, a pu être trouvée. Certains éléments de discrimination ont ainsi disparu.

Le 8 juillet 2013, le gouvernement a approuvé un texte de compromis, marquant la naissance de nouvelles règles comme celles relatives aux délais de préavis, au jour de carence ainsi que d'autres mesures.

Cette brochure commence par le thème le plus vaste à savoir les délais de préavis.

II. Les délais de préavis

1. Information générale

Tout d'abord, il convient d'expliquer un certain nombre de principes généraux en vue de clarifier la méthodologie de la nouvelle réglementation.

En général, les anciennes règles resteront d'application en termes de validité du licenciement (contenu de la lettre de licenciement, mode de notification : par recommandé, par exploit d'huissier ou par porteur (uniquement si le préavis émane de l'employeur)).

Cette volonté de venir à bout de la discrimination entre les ouvriers et les employés, implique de se pencher aussi sur la question du début du délai de préavis.

Voici, une énumération des éléments en rapport avec ce point.

ATTENTION : L'inconvénient de la nouvelle législation est qu'une interprétation claire n'est pas toujours possible dans plusieurs domaines. Cette brochure passe en revue les dispositions générales. Si, par rapport à certains, éléments, le texte de la loi peut prêter à confusion, nous vous le signalons et demandons de bien vouloir prendre contact avec votre secrétariat CGSLB qui sera en mesure de vous apporter les informations nécessaires.

2. Champ d'application

Depuis le 1er janvier 2014, un seul système de délais de préavis est d'application aux travailleurs, de sorte que la distinction entre les ouvriers et les employés, pour ce qui concerne le préavis, cesse d'exister.

Ces nouvelles règles s'appliquent à tous les nouveaux contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 01.01.2014. Pour les contrats en cours, ayant leur exécution avant le 01.01.2014, la nouvelle réglementation s'appliquera à la partie du contrat qui se situe à partir du 01.01.2014. Pour la partie du contrat de travail avant cette date, une 'photo' des droits acquis au 31.12.2013 sera prise. Ces deux périodes –

celle jusqu'au 31.12.2013 inclus et celle d'après – seront cumulées afin de déterminer le délai du préavis. Concrètement, cela signifie que tout licenciement notifié avant la date du 01.01.2014, quelle que soit la personne à l'origine de celui-ci – l'employeur ou le travailleur – tombera sous le coup de l'ancienne réglementation. Jusqu'au 31.12.2013 inclus, il était encore possible de rompre le contrat avec effet immédiat pour bénéficier des anciennes règles (le congé ayant dû, dès lors, être notifié par lettre recommandée le 27.12.2013 au plus tard). Dorénavant, tout licenciement devra se faire en respectant la nouvelle réglementation, comme expliqué plus loin.

3. Rupture moyennant préavis

Début du délai de préavis

La lettre de licenciement continuera, sous peine de nullité, à mentionner le début et la durée du délai de préavis.

Pour les préavis notifiés par recommandé à partir du 28.12.2013 ou par exploit d'huissier à partir du 31.12.2013, le délai de préavis (= résultat du cumul de la photo et de la nouvelle réglementation) débutera le premier lundi suivant la semaine durant laquelle la notification du préavis a eu lieu, étant donné que la durée du délai de préavis est dorénavant exprimée en semaines.

4. Ancienneté

L'ancienneté continue à être un élément important dans le calcul de la durée du délai de préavis. Cette dernière diffère en fonction de la partie qui est à l'origine du licenciement.

L'ancienneté prise en compte pour déterminer le délai de préavis est celle qui est atteinte au moment de la prise de cours de celui-ci (et dès lors pas celle acquise au moment de la notification).

Par « ancienneté », on entend les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé de manière ininterrompue dans une même entreprise.

Ancienneté en tant qu'intérimaire

Les prestations effectuées en tant qu'intérimaire sont prises en compte, sous certaines conditions, pour le calcul de la durée du délai de préavis :

- L'occupation en tant qu'intérimaire auprès du même employeur doit précéder immédiatement l'engagement par CDI mais il peut y avoir une période d'interruption de maximum 7 jours ;
- L'engagement doit se faire pour la même fonction que celle exercée précédemment en tant qu'intérimaire ;
- La période d'occupation en tant qu'intérimaire prise en compte pour l'ancienneté sera limitée à un an.

5. Congé de sollicitation

Le principe du congé de sollicitation est maintenu et sera dorénavant d'application aux délais de préavis de l'ensemble des travailleurs.

Le principe :

- Pendant le préavis (que celui-ci émane de l'employeur ou du travailleur), le travailleur pourra s'absenter en vue de la recherche d'un nouvel emploi pendant les 26 dernières semaines de son préavis, à concurrence d'une à 2 fois par semaine. Pour ce faire, la durée de ces absences ne peut pas dépasser, au total, une journée de travail par semaine ;
- Durant la période qui précède ces 26 semaines, le droit au congé de sollicitation peut être exercé à concurrence d'une demi-journée par semaine.
- Pour les travailleurs qui, pendant leur préavis, bénéficient d'une offre de reclassement professionnel, le droit de s'absenter peut être exercé 1 à 2 fois par semaine – sans dépasser une journée totale par semaine – pendant toute la durée du délai de préavis. Cet outplacement est alors, imputé sur les congés de sollicitation.

Le travailleur à temps partiel peut également faire valoir son droit à un congé de sollicitation, pour autant qu'il le fasse en fonction de la durée de son travail.

Le but du congé de sollicitation n'a pas changé et le travailleur devra donc utiliser ce congé dans cet objectif, à savoir, la recherche d'un nouvel emploi. Il pourra donc durant son absence consacrer du temps à rédiger des lettres de motivation, consulter les offres d'emploi, se rendre à des entretiens d'embauche, etc.

6. La base de calcul de l'indemnité de préavis

Pour le calcul de l'indemnité de préavis, le salaire et les avantages auxquels le travailleur a droit au moment de la notification de son préavis, seront pris en compte.

Au cas où le salaire ou les avantages seraient totalement ou partiellement variables, sera prise en compte la moyenne de ceux-ci, s'ils étaient exigibles, dans les douze mois qui précède le congé.

→ Exemple :

Le travailleur recevait tous les 3 mois un bonus variable : la moyenne dans les 12 mois précédant le licenciement, sera prise en compte pour ce bonus variable.

Etant donné que les nouveaux délais de préavis s'expriment en semaines, une nouvelle disposition, en vue de convertir le salaire mensuel en salaire hebdomadaire, a été introduite :

salaire mensuel x 3/13

7. La durée du délai de préavis

7.1 Contrats de travail à durée indéterminée

7.1.1 Le régime général

La nouvelle réglementation prévoit que les délais de préavis sont exprimés en semaine et qu'ils seront d'application à l'ensemble des travailleurs.

1. Préavis émanant de l'employeur

Pour la détermination du délai de préavis, une distinction est faite selon la date de prise de cours du contrat de travail.

Les contrats de travail qui ont pris cours après le 01.01.2014 tombent entièrement sous le coup de la nouvelle réglementation. Il y aura lieu de respecter les délais de préavis applicables à partir de 2014.

Pour les conventions qui ont pris cours avant cette date, il conviendra, pour déterminer la durée totale du délai de préavis, de procéder en deux étapes : une première consiste à prendre en compte les droits acquis au 31.12.2013 (= la photo), la deuxième calcule le préavis sur base de l'ancienneté à partir du 01.01.2014.

Le 1er janvier 2014 est dès lors un moment charnière important en ce qui concerne les délais de préavis.

1.1. Les travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014

Pour les travailleurs qui sont entrés en service à partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis du tableau ci-après s'appliquent lorsque le préavis émane de l'employeur.

Tableau 1 : Délais de préavis donné par l'employeur

Ancienneté	Délais de préavis	Ancienneté	Délais de préavis
de 0 < 3 mois	2 semaines	de 11 < 12 ans	36 semaines
de 3 < 6 mois	4 semaines	de 12 < 13 ans	39 semaines
de 6 < 9 mois	6 semaines	de 13 < 14 ans	42 semaines
de 9 < 12 mois	7 semaines	de 14 < 15 ans	45 semaines
de 12 < 15 mois	8 semaines	de 15 < 16 ans	48 semaines
de 15 < 18 mois	9 semaines	de 16 < 17 ans	51 semaines
de 18 < 21 mois	10 semaines	de 17 < 18 ans	54 semaines
de 21 < 24 mois	11 semaines	de 18 < 19 ans	57 semaines
de 2 < 3 ans	12 semaines	de 19 < 20 ans	60 semaines
de 3 < 4 ans	13 semaines	de 20 < 21 ans	62 semaines
de 4 < 5 ans	15 semaines	par année entamée	+ 1 semaine
de 5 < 6 ans	18 semaines		
de 6 < 7 ans	21 semaines		
de 7 < 8 ans	24 semaines		
de 8 < 9 ans	27 semaines		
de 9 < 10 ans	30 semaines		
de 10 < 11 ans	33 semaines		

→ **Exemple :**

Un travailleur (ouvrier ou employé) entre en service au 01.02.2014. La date de son préavis : 01.10.2014.

L'ancienneté à cette date est de 8 mois.

La durée de son préavis s'élèvera à **6 semaines**

IMPORTANT !

Il ne sera plus possible de prévoir des dérogations (sous)sectorielles plus avantageuses en matière de délais de préavis pour le travailleur (quelle que soit la personne, employeur ou travailleur, à l'origine de la rupture du contrat.

Une CCT d'entreprise ou un accord individuel fixant des délais de préavis plus élevés sera toutefois encore négociable.

1.2. Les travailleurs entrés en service avant le 01.01.2014

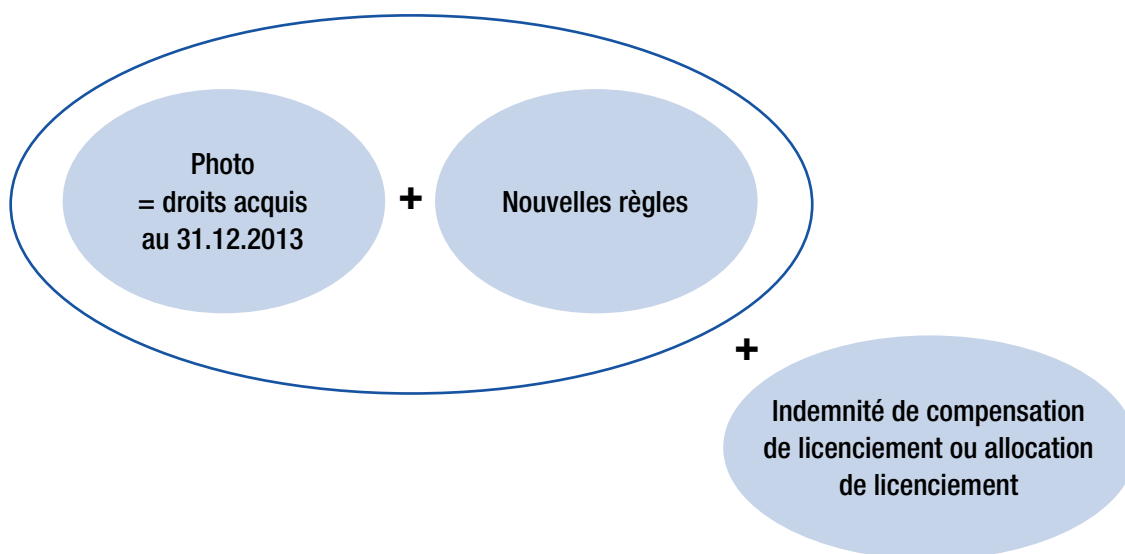
Pour les travailleurs qui sont entrés en service avant le 1er janvier 2014 – autrement dit, les contrats en cours – le délai de préavis sera calculé en fonction de la photo d'une part (système de cliquet : droits acquis au 31.12.2013) et du nouveau délai de préavis d'autre part (calculé sur la base de l'ancienneté constituée à partir du 01.01.2014 jusqu'à la date du licenciement).

En ce qui concerne le calcul de la photo, il convient de vérifier le statut du travailleur à la date du 31 décembre 2013 (ouvrier ou employé).

LES OUVRIERS

Pour les ouvriers qui ont un contrat de travail qui a pris cours avant le 1er janvier 2014, il convient de prendre en considération les deux éléments suivants :

1. le délai de préavis (calculé sur base de la photo et des droits acquis dans le nouveau système)
2. l'indemnité de compensation du licenciement ou l'allocation de licenciement, en fonction de la situation de l'ouvrier.



1. Le délai de préavis

1.1 La photo

En vue de déterminer la photo, il convient de prendre en compte l'ancienneté de l'ouvrier à partir de son entrée en service (+ éventuellement son ancienneté constituée en tant qu'intérimaire – voir supra) jusqu'à la date du 31.12.2013.

La photo pour les ouvriers est établie en fonction des règles en matière de délais de préavis qui leur sont applicables au 31.12.2013. Soit, les délais de préavis fixés par la loi, par la CCT 75, par une CCT sectorielle, par les arrêtés royaux, conclus à la demande de la (sous)commission paritaire, par un accord d'entreprise ou encore un règlement de travail ou un accord individuel.

La photo sera dès lors prise en fonction de la situation de l'ouvrier.

Etant donné la grande diversité existante en matière de délais de préavis sectoriels au 31.12.2013 pour les ouvriers, nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat CGSLB en vue de pouvoir disposer de toutes les informations utiles.

Quelques éléments particuliers :

- si une règle sectorielle spécifique est prévue en matière de délai de préavis plus court en vue d'un RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise – l'ancienne prépension) – et ceci est le cas dans de nombreux secteurs – ce sera cette mesure dérogatoire qui sera prise en compte pour le calcul de la photo.
Attention, uniquement si le licenciement a été donné afin de pouvoir bénéficier d'un RCC.
- Les accords très favorables en matière de délais de préavis, existants dans certains secteurs, seront pris en considération pour la prise de la photo. **Attention**, vu la nouvelle réglementation, qui n'autorise plus des conventions sectorielles prévoyant des délais de préavis supérieurs, il ne sera plus possible d'appliquer des règles plus favorables pour la partie de délai de préavis se situant après le 01.01.2014.

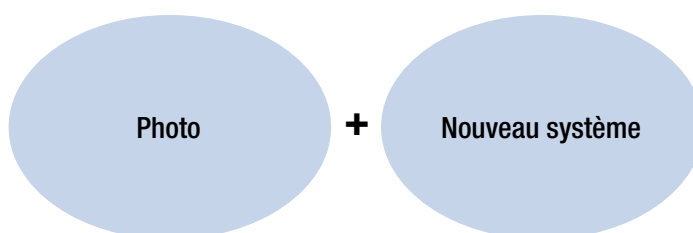
A côté de cette règle générale il existe une règle d'exception pour certaines commissions paritaires. Les commissions paritaires visées par une exception temporaire ou définitive ne rentrent, provisoirement ou définitivement, pas en ligne de compte pour la fixation d'une photo relative au passé professionnel de leurs ouvriers. Pour plus d'explications, voir 7.1.2.

En fonction de ces éléments, la partie du préavis résultant de la photo sera exprimée en jours, semaines ou mois.

1.2 Le nouveau système

Sur base de la nouvelle réglementation, à partir du 01.01.2014 l'ancienneté démarre à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra donc de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de la rupture). En consultant le tableau ci-dessus «délai de préavis donné par l'employeur», on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = le cumul du point 1.1 et du point 1.2



→ Exemple :

Un ouvrier est occupé dans une entreprise de la CP 111. Il est entré en service au 01.05.1985. La date du licenciement est le 01.07.2016.

- **Etape n° 1** : son ancienneté entre le 01.05.1985 et le 31.12.2013 est de 28 ans et 7 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel, l'ouvrier de la CP 111 ayant une ancienneté de 28 ans et 7 mois a droit à **196 jours** de délai de préavis.
- **Etape n° 2** : son ancienneté entre le 1.1.2014 et le 1.7.2016 s'élève à 2 ans et 6 mois. En fonction de la nouvelle réglementation en matière de délais de préavis, il pourra bénéficier de **12 semaines** de délai de préavis pour une ancienneté de 2 ans et 6 mois.

La durée totale du délais de préavis est donc de 196 Jours et 12 semaines.

2. L'indemnité de compensation de licenciement ou l'allocation de licenciement

Etant donné que l'application de la photo va donner des délais de préavis plus courts pour les ouvriers, il a été prévu en contrepartie de ce « désavantage », une compensation.

Il s'agit d'une régularisation du passé professionnel de l'ouvrier qui se fera par le biais de l'octroi d'une indemnité de compensation de licenciement (ICL) par l'Onem, payable via notamment l'organisme de paiement de la CGSLB.

Cette indemnité doit être demandée par le travailleur via le C4. Il convient de contacter sa zone à ce sujet.

Cette régularisation se fera de manière progressive. En 2017, chaque ouvrier qui peut cliquer des droits sur base de la photo aura droit à l'indemnité de compensation de licenciement.

Cette indemnité compensatoire sera calculée selon la formule suivante :

Il faut prendre le nombre total de semaines que le travailleur aurait eu dans le nouveau système en prenant fictivement en compte toute son ancienneté, le tout converti en jours, il faut déduire ce que donne l'application de la photo (en jours) ainsi que le nombre de semaines applicables dans le nouveau régime à partir du 01.01.2014, converties en jours.

Concrètement :

1. Calculez l'ancienneté entre la date d'entrée en service et la date du licenciement (rupture du contrat ou date du début du délai de préavis).
2. Vérifiez si l'intéressé a droit à une ICL ou à une allocation de licenciement.

L'indemnité de compensation de licenciement sera due si l'ouvrier qui a été licencié après le 31.12.2013 a :

- à partir du 01.01.2014, minimum 20 ans d'ancienneté ;
- à partir du 01.01.2015, minimum 15 ans d'ancienneté ;
- à partir du 01.01.2016, minimum 10 ans d'ancienneté.

A partir du 01.01.2017, tous les ouvriers auront droit à cette indemnité.

Les ouvriers qui ne peuvent pas bénéficier de l'ICL, en application de la règle ci-dessus, peuvent prétendre à une allocation de licenciement de l'Onem, à demander via l'organisme de paiement CGSLB.

Attention !

L'allocation de licenciement **n'est pas due** lorsque l'employeur met fin à la relation de travail selon les modalités suivantes :

- pour faute grave
- en vue de la mise en pension
- en vue d'un RCC (auparavant la prépension)
- lors des six premiers mois de l'occupation et
- que l'employeur a droit au remboursement d'une partie de l'indemnité de reclassement à charge de l'Onem dans le cadre d'une restructuration.

Les scénarii possibles

Hypothèse n° 1

L'ouvrier a droit à une indemnité de compensation de licenciement (ICL) :

L'ICL sera calculée en fonction du délai de préavis, en appliquant la formule :

- En ce qui concerne le délai de préavis :
Le nombre total de semaines de délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du licenciement cf. le nouveau système (voir tableau 1 délais de préavis de l'employeur).
- **Moins** le délai de préavis calculé sur la base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du 31.12.2013 (photo).
- **Moins** le délai de préavis obtenu sur la base de l'ancienneté acquise entre la date du 01.01.2014 et la date du licenciement (voir tableau 1 délai de préavis de l'employeur).

NB : les délais de préavis obtenus et exprimés en mois ou en semaines, devront être convertis en jours.

- En ce qui concerne l'indemnité :
L'indemnité de compensation de licenciement sera calculée en fonction du résultat de cette formule, convertie en montant net, octroyée par l'Onem, payable via l'organisme de paiement CGSLB.

Hypothèse n° 2

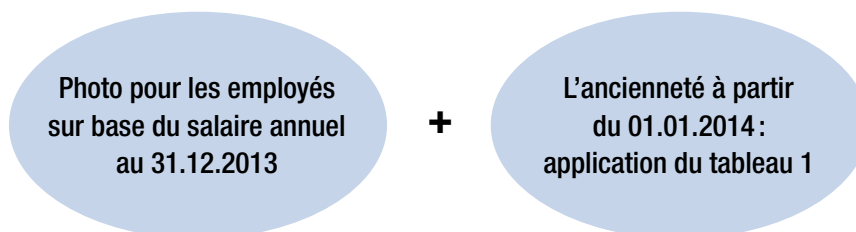
L'ouvrier n'a pas droit à une indemnité de compensation de licenciement mais pourra prétendre à une allocation de licenciement.

- Pour tout contrat de travail dont l'exécution se situe à partir du 01.01.2012, elle est de **1 250 EUR**
- Si le contrat de travail a été exécuté avant le 01.01.2012 l'allocation varie selon l'ancienneté :
 - moins de 5 ans d'ancienneté : **1 250 EUR**
 - entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté : **2 500 EUR**
 - 10 ans d'ancienneté ou plus : **3 750 EUR**

Pour le travailleur à temps partiel, le montant de l'allocation de licenciement sera calculé proportionnellement.

LES EMPLOYÉS

Les employés, entrés en service avant le 01.01.2014, seront également visés par ce double calcul. En ce qui les concerne, la prise de la photo au 31.12.2013 se fera en fonction du montant de leur salaire. Le seuil de 32 254 EUR était déjà d'application dans l'ancienne réglementation (2013) pour déterminer les délais de préavis des employés. Il sera dorénavant utilisé pour déterminer la manière dont la photo doit être réalisée. Il s'agit d'un montant définitif, fixé au 31.12.2013, et donc non indexable.



1. Les employés avec un salaire annuel \leq 32 254 EUR au 31.12.2013

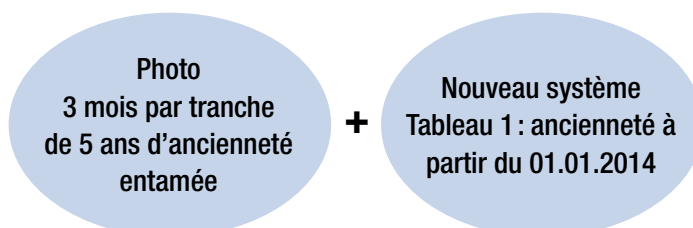
1.1. Le calcul de la photo

Comme pour les ouvriers, il y aura lieu de calculer l'ancienneté à partir de la date d'entrée en service jusqu'au 31.12.2013. La photo sera de trois mois de délai de préavis par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté et variera selon l'ancienneté. Ce résultat sera exprimé en mois.

1.2. Le nouveau système

La nouvelle réglementation fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de rupture). En consultant le tableau ci-dessus, on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = le cumul du point 1.1 et du point 1.2



→ Exemple :

Un employé est entré en service au 01.03.2008 et gagne moins de 32 254 EUR par an. Il est licencié le 01.07.2015.

- **Etape n° 1 :** Son ancienneté entre le 01.03.2008 et le 31.12.2013 est de 5 ans et 9 mois. Sur base de la photo de son passé professionnel il aura droit à un délai de préavis de 6 mois, étant donné qu'il se retrouve dans sa deuxième tranche entamée de 5 ans d'ancienneté.
- **Etape n° 2 :** Son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.07.2015 s'élève à 1 an et 6 mois, ce qui donne un délai de préavis de 10 semaines sur la base des nouvelles règles.

La durée totale du délais de préavis est donc de 6 mois + 10 semaines

2. Les employés avec un salaire annuel de > 32 254 EUR au 31.12.2013

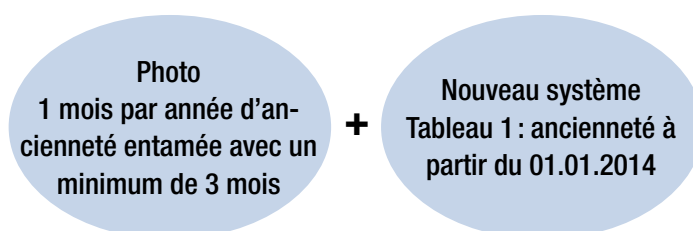
2.1 Le calcul de la photo

L'ancienneté à prendre en compte est celle à partir de la date d'entrée en service jusqu'à la date du 31.12.2013. La photo sera établie à un mois de délai de préavis par tranche entamée d'ancienneté, avec un délai de préavis minimum de trois mois et variera selon l'ancienneté acquise. Ce résultat sera exprimé en mois.

2.2 Le nouveau système

Le nouveau système fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra dès lors de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de la rupture). En consultant le tableau ci-dessus, on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = le cumul du point 2.1 et du point 2.2



→ Exemple :

Un employé est entré en service au 01.07.2000 et gagne plus de 32 254 EUR par an. Il est licencié le 01.03.2018.

- **Etape n° 1 :** Son ancienneté entre le 01.07.2000 et le 31.12.2013 est de 13 ans et 5 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel il aura droit à un mois de délai de préavis par année d'ancienneté entamée, ce qui est égal à 14 mois.
- **Etape n° 2 :** Son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.03.2018 s'élève à 4 ans et 2 mois, ce qui donne un délai de préavis de 15 semaines sur la base des nouvelles règles.

La durée totale du délais de préavis est donc de 14 mois + 15 semaines

2. Préavis donné par le travailleur

En ce qui concerne le préavis donné par le travailleur – tout comme celui donné par l'employeur – la fixation de la durée du délai de préavis se fera tout d'abord en fonction de la date de début de l'exécution du contrat de travail.

Les contrats de travail qui ont pris cours à partir du 01.01.2014 suivront d'office les nouvelles règles en matière de délais de préavis.

Pour les conventions en cours avant cette date, le calcul s'effectuera en deux étapes : une première qui déterminera la photo des droits acquis au 31.12.2013, la deuxième, qui prendra en compte l'ancienneté (de zéro) à partir du 01.01.2014 jusqu'à la date du licenciement.

Il convient de constater, une fois encore qu'en matière de délais de préavis, la date du 1er janvier 2014 constitue une date charnière.

2.1 Le travailleur entré en service à partir du 01.01.2014

Pour les travailleurs qui sont entrés en service à partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis à respecter par le travailleur lorsqu'il démissionne se calculeront sur base du tableau ci-après. Ils correspondent à la moitié des délais de préavis à respecter par l'employeur, en arrondissant vers l'unité inférieure, si nécessaire. Un délai de préavis maximum a été fixé à partir d'une ancienneté de 8 ans.

Tableau 2 : Délais de préavis donné par le travailleur

Ancienneté	Délais de préavis
de 0 < 3 mois	1 semaine
de 3 < 6 mois	2 semaines
de 6 < 9 mois	3 semaines
de 9 < 12 mois	3 semaines
de 12 < 15 mois	4 semaines
de 15 < 18 mois	4 semaines
de 18 < 21 mois	5 semaines
de 21 < 24 mois	5 semaines
de 2 < 3 ans	6 semaines
de 3 < 4 ans	6 semaines
de 4 < 5 ans	7 semaines
de 5 < 6 ans	9 semaines
de 6 < 7 ans	10 semaines
de 7 < 8 ans	12 semaines
+ de 8 ans	13 semaines maximum

→ **Exemple :**

Un travailleur (ouvrier ou employé) entre en service le 01.02.2014 et donne son préavis le 06.10.2014.

L'ancienneté à cette date est de 8 mois.

Son délai de préavis sera de **3 semaines**.

2.2. Le travailleur est entré en service avant le 01.01.2014

LES OUVRIERS

Pour l'ouvrier entré en service avant le 01.01.2014 qui démissionne, le calcul du délai de préavis sera une combinaison du délai de préavis au 31.12.2013 fixé par le secteur et du nouveau délai de préavis, applicable à partir de 2014.

1. Le calcul de la photo

En vue d'établir la photo, il convient de prendre en compte l'ancienneté de l'ouvrier à partir de son entrée en service (+ éventuellement son ancienneté constituée en tant qu'intérimaire – voir supra) jusqu'à la date du 31.12.2013.

La photo pour les ouvriers se fera en fonction des règles en matière de délais de préavis leur applicables au 31.12.2013, soit, les délais de préavis fixés par la loi, par la CCT 75, par le secteur ou par les arrêtés royaux, conclus à la demande de la (sous)commission paritaire. Il peut également s'agir d'un accord d'entreprise, d'un règlement de travail ou d'un accord individuel.

C'est la situation propre à l'ouvrier qui déterminera le résultat de la photo.

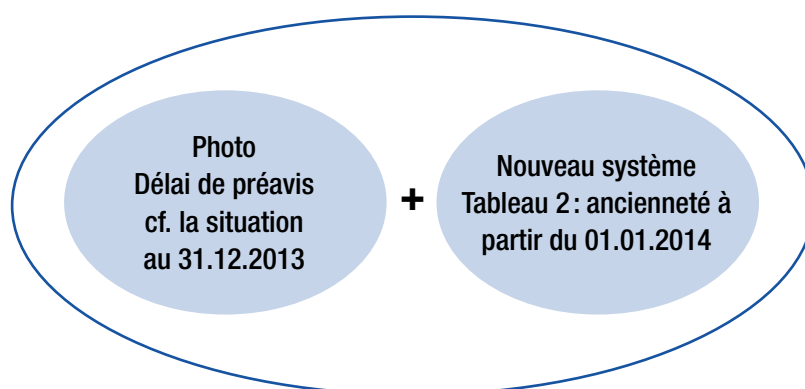
Etant donné la grande diversité existante en matière de délais de préavis sectoriels au 31.12.2013 pour les ouvriers, nous vous conseillons de prendre contact avec votre secrétariat CGSLB en vue de pouvoir disposer de toutes les informations utiles.

En fonction de ces éléments, cette partie du délai de préavis sera exprimée en jours, en semaines ou en mois.

2. Le nouveau système

La nouvelle réglementation fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra dès lors de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de rupture). En consultant le tableau ci-dessus 2 «délai de préavis donné par le travailleur», on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = cumul du point 1 et du point 2



→ Exemple :

Un ouvrier occupé dans une entreprise de la CP 111 donne son préavis le 01.07.2019.

Il était entré en service le 01.05.1985.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.05.1985 et le 31.12.2013 est de 28 ans et 7 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel, l'ouvrier de la CP 111 ayant une ancienneté de 28 ans et 7 mois doit respecter un délai de préavis de **42 jours**.
 - **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.07.2019 s'élève à 5 ans et 6 mois, ce qui donne un délai de préavis de **9 semaines** à respecter en fonction des nouvelles règles.
- La durée totale du délais de préavis s'élève à 42 jours (= 6 semaines) + 9 semaines = 15 semaines.**

LES EMPLOYÉS

Pour les employés, entrés en service avant le 01.01.2014, la prise de la photo au 31.12.2013 se fera en fonction du montant de leur salaire. Le même seuil (de 32 254 EUR) qui était déjà d'application dans l'ancienne réglementation (2013) pour déterminer les délais de préavis des employés sera dorénavant utilisé pour établir la photo du passé professionnel. Il s'agit d'un montant définitif, fixé au 31.12.2013, et donc non indexable.

1. Les employés avec un salaire annuel ≤ 32 254 EUR

1.1 Le calcul de la photo

L'ancienneté acquise pour la photo est celle à partir de la date d'entrée jusqu'à la date du 31.12.2013.

En fonction de cette ancienneté, la photo sera établie comme suit :

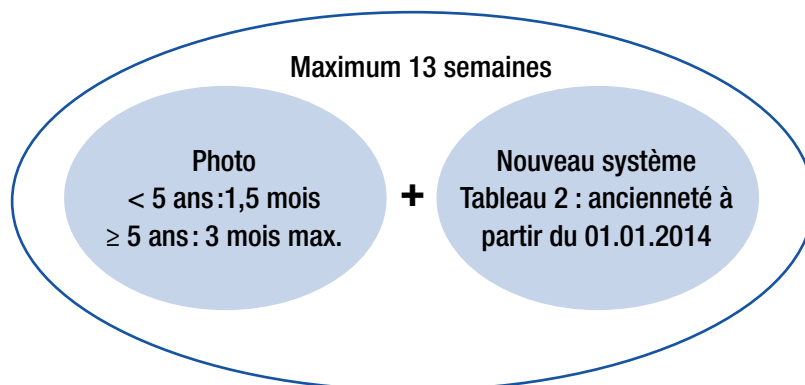
Ancienneté	Délai de préavis
< 5 ans	1,5 mois
≥ 5 ans	3 mois
	3 mois max. ou 13 semaines

Le résultat sera exprimé en mois.

1.2 Le nouveau système

La nouvelle réglementation fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra dès lors de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de rupture). En consultant le tableau ci-dessus « délai de préavis donné par le travailleur », on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = cumul du point 1.1 et du point 2.1. Toutefois, le délai de préavis ne peut dépasser le maximum de 13 semaines.



→ Exemple 1 :

Un employé ne gagnant pas plus de 32 254 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2015. Il est entré en service au 01.03.2008.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.2008 et le 31.12.2013 est de 5 ans et 9 mois.

Vu que son ancienneté au 31.12.2013 dépasse les 5 ans, le maximum de 3 mois est atteint.

- **Etape n° 2 :** devenue inutile

Le délai de préavis = 3 mois.

→ Exemple 2 :

Un employé ne gagnant pas plus de 32 254 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2015. Il est entré en service au 01.03.2010.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.2010 et le 31.12.2013 est de 3 ans et 9 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel, l'employé qui démissionne doit respecter un délai de préavis d'un mois et demi.

- **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.07.2015 s'élève à 1 an et 6 mois (= 18 mois). En fonction des nouveaux délais de préavis, cela donne pour un employé ayant une ancienneté de 18 mois, un délai de préavis de 5 semaines.

La durée totale du délai de préavis est de 1,5 mois (= 6,5 semaines) + 5 semaines puisque le maximum de 13 semaines n'a pas été atteint !

2. Les employés avec un salaire annuel > 32 254 EUR et ≤ 64 508 EUR

Pour un employé qui gagne sur base annuelle (au 31.12.2013) un salaire supérieur à 32 254 EUR mais inférieur à 64 508 EUR, le délai de préavis sera calculé, en cas de démission, sur base de l'ancien système et des nouvelles règles : son délai de préavis sera donc une addition des délais de préavis émanant de ces deux systèmes. Lorsque, par l'application de la photo au 31.12.2013, le délai de préavis atteint 4,5 mois, le cumul n'a pas lieu. Dans le cas contraire le cumul est opéré et le plafond de 13 semaines devra s'appliquer.

2.1 Le calcul de la photo

L'ancienneté acquise pour la photo est celle à partir de la date d'entrée jusqu'à la date du 31.12.2013. En fonction de cette ancienneté, la photo sera établie comme suit :

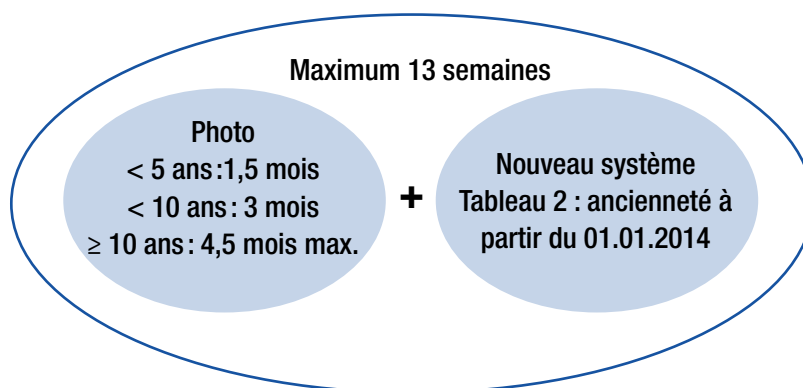
Ancienneté	Délai de préavis
< 5 ans	1,5 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	3 mois
≥ 10 ans	4,5 mois maximum

Le résultat sera exprimé en mois.

2.2 Le nouveau système

La nouvelle réglementation fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis, il conviendra dès lors de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de rupture). En consultant le tableau ci-dessus « délai de préavis donné par le travailleur », on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = cumul du point 2.1 et du point 2.2. Toutefois, lorsque le délai de préavis maximum de 4,5 mois est atteint suite à l'exécution de la première étape, la 2ème étape n'aura pas lieu. Si tel n'est pas le cas, le cumul a lieu mais avec un plafond de 13 semaines.



→ Exemple 1 :

Un employé gagnant entre 32 254 EUR et 64 508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2015. Il est entré en service au 01.03.1998.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.1998 et le 31.12.2013 est de 15 ans et 9 mois.

Vu son ancienneté au 31.12.2013, le maximum de 4,5 mois est atteint.

- **Etape n° 2 :** devenue inutile

Le délai de préavis est de 4,5 mois.

→ Exemple 2:

Un employé gagnant entre 32 254 EUR et 64 508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2015. Il est entré en service au 01.03.2008.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.2008 et le 31.12.2013 est de 5 ans et 9 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel, le délai de préavis est de 3 mois
- **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 1.7.2015 s'élève à 1 an et 6 mois (= 18 mois). En fonction des nouvelles règles, le délai de préavis s'élève à 5 semaines

La durée totale du délai de préavis est de 3 mois (= 13 semaines) + 5 semaines, lequel sera plafonné à 13 semaines.

→ Exemple 3:

Un employé gagnant entre 32 254 EUR et 64 508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2014. Il est entré en service au 01.03.2012.

- **Etape n° 1 :** Son ancienneté entre le 01.03.2012 et le 31.12.2013 est égale à 1 an et 8 mois. Cela donne un délai de préavis de 1,5 mois
- **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.07.2014 s'élève à 6 mois. Dans le nouveau système, le délai de préavis est donc de 3 semaines

La durée totale du délai de préavis est de 1,5 mois (= 6,5 semaines) + 3 semaines puisque le maximum de 13 semaines n'est pas atteint.

3. Les employés avec un salaire annuel > 64 508 EUR

Pour un employé qui gagne un salaire annuel supérieur à 64 508 EUR (au 31.12.2013), le délai de préavis sera calculé, en cas de démission, sur base de l'ancien système et des nouvelles règles : son délai de préavis consistera en un cumul des délais de préavis émanant des deux systèmes. Lorsque, par application de la photo au 31.12.2013, le préavis atteint 6 mois, le cumul n'a pas lieu. Dans le cas contraire, le cumul a lieu mais le plafond de 13 semaines s'applique.

3.1 Le calcul de la photo

L'ancienneté acquise pour la photo est celle à partir de la date d'entrée jusqu'à la date du 31.12.2013. En fonction de cette ancienneté, la photo sera établie comme suit :

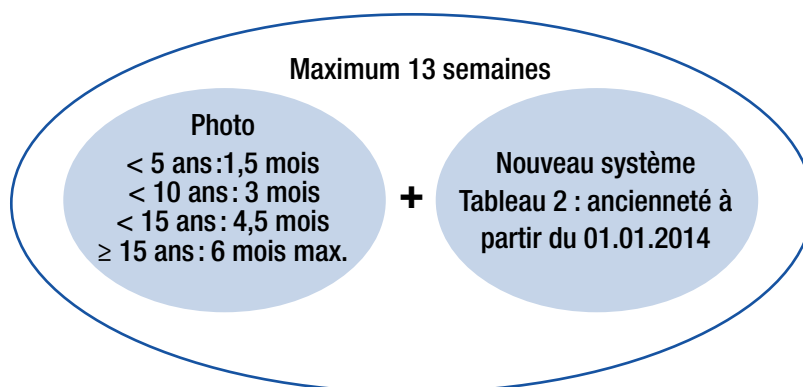
Ancienneté	Délai de préavis
< 5 ans	1,5 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	3 mois
≥ 10 ans et < 15 ans	4,5 mois
≥ 15 ans	6 mois maximum

Le résultat sera exprimé en mois.

3.2 Le nouveau système

La nouvelle réglementation fixe l'ancienneté à partir du 01.01.2014 à zéro. Pour le calcul de la durée du délai de préavis il conviendra dès lors de calculer l'ancienneté à partir de cette date jusqu'à la date du licenciement (début du préavis ou date de rupture). En consultant le tableau ci-dessus «délai de préavis donné par le travailleur», on trouvera le préavis correspondant à l'ancienneté acquise. Ce résultat, exprimé en semaines, doit être pris en compte.

Le délai de préavis total = cumul du point 3.1 et du point 3.2. Toutefois, lorsque le délai de préavis maximum de 6 mois est atteint dans la première étape, la 2ème étape n'aura pas lieu. Dans le cas contraire le cumul a lieu plafonné à 13 semaines.



→ Exemple 1 :

Un employé avec un salaire de plus de 64508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.07.2015. Il est entré en service le 01.03.1985.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.1985 et le 31.12.2013 est de 28 ans et 9 mois. Vu son ancienneté au 31.12.2013, le maximum de 6 mois est atteint.

- **Etape n° 2 :** devenue inutile

Le délai de préavis est de 6 mois.

→ Exemple 2 :

Un employé avec un salaire de plus de 64508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.12.2018. Il est entré en service le 01.02.2002.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.02.2002 et le 31.12.2013 est égale à 11 ans et 10 mois. Sur la base de la photo de son passé professionnel, le délai de préavis est de 4,5 mois.

- **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.12.2018 s'élève à 4 ans et 11 mois. Le délai de préavis selon les nouvelles règles est de 7 semaines.

La durée totale du délai de préavis de 4,5 mois (= 19,5 semaines) + 7 semaines sera plafonné à 13 semaines.

→ Exemple 3 :

Un employé avec un salaire de plus de 64 508 EUR par an au 31.12.2013 donne son préavis le 01.08.2015. Il est entré en service au 01.03.2009.

- **Etape n° 1 :** son ancienneté entre le 01.03.2009 et le 31.12.2013 est de 4 ans et 9 mois. Cela donne un délai de préavis de 1,5 mois
- **Etape n° 2 :** son ancienneté entre le 01.01.2014 et le 01.08.2015 s'élève à 1 an et 7 mois. Dans le nouveau système, le délai de préavis est donc de 5 semaines

La durée totale du délai de préavis sera de 1,5 mois (= 6,5 semaines) + 5 semaines dans la mesure où le maximum de 13 semaines n'a pas été atteint.

7.1.2 Les régimes dérogatoires

1. Le principe

Le système général relatif aux délais de préavis, applicable à l'ensemble des travailleurs à partir du 1er janvier 2014, connaît quelques exceptions. Ces dérogations, prévues par la loi, sont temporaires ou structurelles.

Les délais de préavis qui s'appliquent aux régimes dérogatoires sont les suivants :

Tableau 3 : Délais de préavis des systèmes dérogatoires

Ancienneté	Délai de préavis donné par l'employeur	Délai de préavis donné par le travailleur
de 0 < 3 mois	2 semaines	1 semaine
de 3 < 6 mois	4 semaines	2 semaines
de 6 mois < 5 ans	5 semaines	2 semaines
de 5 ans < 10 ans	6 semaines	3 semaines
de 10 ans < 15 ans	8 semaines	4 semaines
de 15 ans < 20 ans	12 semaines	6 semaines
au moins 20 ans	16 semaines	8 semaines

2. Les dérogations temporaires

Qui est visé ?

Il s'agit des employeurs et des travailleurs qui ressortissent de secteurs qui connaissent, par application d'un arrêté royal, des règles spécifiques relatives au licenciement. Si ces secteurs ont prévu au 31.12.2013 des délais de préavis inférieurs à ceux mentionnés au tableau n° 3 ci-dessus, les règles d'exception s'appliquent à tous les contrats de travail qui se terminent entre le 01.01.2014 et le 31.12.2017 au plus tard.

Tous les délais de préavis qui sont d'application dans le cadre d'une restructuration en vue de la pension légale ou du chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) et spécifiquement donnés dans ce but, sont ici visés.

Attention ! Ces différentes situations sont éventuellement interprétables et peuvent donc prêter à confusion. Nous vous demandons donc de bien vouloir prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

Ne sont pas visés :

- Les secteurs qui connaissent de très courts délais de préavis uniquement pour de courtes anciennetés inférieurs à un an au 31.12.2013 ; les employeurs et les travailleurs continuent à dépendre du système général relatif à la fin des contrats de travail. Il s'agit de secteurs qui ont toujours connu des délais de préavis très courts pour une ancienneté limitée, comme par exemple l'horeca, le gardiennage ou le verre ;
- Lorsque le secteur a déjà prévu au 31.12.2013, pour certaines tranches d'ancienneté, des délais de préavis égaux ou supérieurs à ceux mentionnés au tableau 3. Il faudra chaque fois vérifier pour chaque travailleur, compte tenu de son ancienneté si le délai de préavis est égal au supérieur au tableau 3.

Pour plus d'informations, il convient de s'adresser à sa zone.

Les secteurs visés ont toutefois la possibilité de négocier une augmentation des délais de préavis afin d'accélérer le rattrapage avant fin 2017 (et donc au moins les délais mentionnés au tableau 3), par le biais d'une CCT sectorielle.

Pour les congés donnés à partir du 1er janvier 2018, c'est la règle générale qui s'appliquera, en tout état de cause (voir tableaux 1 et 2 supra) aux secteurs qui n'auront pas effectué de rattrapage.

Quels sont les secteurs qui sont, pour l'heure, sont visés par les règles d'exception ?

Attention ! Il s'agit de secteurs qui au 31.12.2013 étaient visés par une mesure d'exception.

CP 109 (confection)

CP 124 (construction lieux de travail fixes)

CP 126 (bois et ameublement)

CP 128.01 (commerce cuir et peaux brutes)

CP 128.02 (industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs)

CP 142.02 (récupération de chiffons)

CP 147 (armurerie à la main)

CP 301.01 (Port d'Anvers)

CP 311 (grande entreprise de vente au détail)

CP 324 (diamant)

CP 330 (uniquement pour les prothèses dentaires)

Certains secteurs ont, dès le début de l'année 2014, entamé les négociations afin d'accélérer ce rattrapage, pour que la règle générale sera applicable.

Pour les secteurs qui sont déjà visés par la nouvelle réglementation en matière de licenciements de 2014, la règle générale sera déjà d'application, comme expliqué ci-dessus.

La CGSLB suit avec attention l'évolution des négociations. Chaque zone pourra donner plus d'informations à ce sujet.

3. La dérogation structurelle

Il y a une seule exception structurelle, non limitée dans le temps.

Qui est visé ?

Les employeurs et les travailleurs qui répondent aux conditions suivantes :

- délais de préavis inférieurs à ceux mentionnés au tableau 3 (au 31.12.2013)
 - pas de lieu de travail fixe
 - les travailleurs effectuent, une ou plusieurs des activités mentionnées dans la liste suivante, prévue par la loi :
 1. travaux d'excavation
 2. travaux de terrassement
 3. travaux de fondation et de renforcement
 4. travaux hydrauliques
 5. travaux de voirie ou travaux agricoles
 6. pose de conduits utilitaires
 7. travaux de construction
 8. travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes
 9. travaux d'aménagement ou d'équipement
 10. travaux de transformation
 11. travaux de rénovation
 13. travaux de réparation
 14. travaux de démantèlement et travaux de démolition
 15. travaux de maintenance
 16. travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage
 17. travaux d'assainissement
- ou des travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs des travaux mentionnés ci-dessus.

De quel secteur s'agit-il ?

Les travailleurs occupés sur des chantiers mobiles et travaillant dans des entreprises ressortissant de la commission paritaire 124 sont principalement visés (= le secteur de la construction), mais aussi de la CP 126 (bois et ameublement).

Schéma

Préavis donné par l'employeur à partir du 01.01.2014 Travailleur entré en service avant le 01.01.2014		
OUVRIER	EMPLOYÉ (salaire ≤ 32 254 €)	EMPLOYÉ (salaire > 32 254 €)
<p>Attention ! Ceci s'applique uniquement si le secteur auquel l'ouvrier est soumis n'est pas visé par une exception temporaire ou structurelle</p>		
<p>PHOTO: Délai de préavis, cf. règles d'application au 31.12.2013 sur la base de la loi ou d'une CCT en fonction de l'ancienneté acquise à ce moment-là</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME: ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 1 (exprimée en semaines)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>INDEMNITÉ DE COMPENSATION DE LICENCIEMENT (à partir de 20 ans d'ancienneté au 01.01.2014)</p> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>ALLOCATION DE LICENCIEMENT (si moins de 20 ans d'ancienneté au 01.01.2014)</p>	<p>PHOTO: Délai de préavis, cf. règles d'application au 31.12.2013 (= 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté) sur la base de l'ancienneté acquise au 31.12.2013 (exprimée en mois)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME: ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 1 (exprimée en semaines)</p>	<p>PHOTO: Délai de préavis, cf. règles d'application au 31.12.2013 (= 1 mois par année d'ancienneté entamée avec minimum 3 mois) sur la base de l'ancienneté acquise au 31.12.2013 (exprimée en mois)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME: ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 1 (exprimée en semaines)</p>

**Préavis donné par le travailleur à partir du 01.01.2014
Travailleur entré en service avant le 01.01.2014**

<p align="center">OUVRIER</p> <p align="center">Attention ! Ceci s'applique uniquement si le secteur auquel l'ouvrier est soumis n'est pas visé par une exception temporaire ou structurelle</p>	<p align="center">EMPLOYÉ (salaire ≤ 32 254 €)</p>	<p align="center">EMPLOYÉ (32 254 € < salaire ≤ 64 508 €)</p>	<p align="center">EMPLOYÉ (salaire > 64 508 €)</p>
<p>ANCIEN SYSTÈME : Délai de préavis, cf. règles d'application au 31.12.2013 sur la base de la loi ou d'une CCT en fonction de l'ancienneté acquise à ce moment-là (exprimé en jours)</p> <p align="center">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME : En fonction de l'ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 2 (exprimée en semaines)</p>	<p align="center">< 5 ans d'ancienneté</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">au 31.12.2013 : délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013 : 1 mois ½</p> <p align="center">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME : en fonction de l'ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 2</p> <p align="center">maximum 13 semaines au total</p>	<p align="center">< 10 ans d'ancienneté</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">au 31.12.2013 : délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013</p> <p align="center">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME : en fonction de l'ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 2</p> <p align="center">maximum 13 semaines au total</p>	<p align="center">< 15 ans d'ancienneté</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">au 31.12.2013 : délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013 : 1 ½ mois ou 3 mois en fonction de l'ancienneté ou 4 mois ½</p> <p align="center">+</p> <p>NOUVEAU SYSTÈME : en fonction de l'ancienneté constituée depuis le 01.01.2014 cf. tableau 2</p> <p align="center">maximum 13 semaines au total</p>
	<p align="center">> 5 ans d'ancienneté au 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013 : 3 mois</p>	<p align="center">> 10 ans d'ancienneté au 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013 : 4,5 mois</p>	<p align="center">> 15 ans d'ancienneté au 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p align="center">délai de préavis cf. règles d'application au 31.12.2013 : 6 mois</p>

7.2 Quelques autres éléments de la loi relative aux contrats de travail

1. Le contre-préavis de la part du travailleur

Lorsque le travailleur est licencié moyennant un préavis et qu'il a retrouvé un autre emploi, il peut résilier le contrat avec un délai réduit.

Ces délais sont fixés comme mentionné dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4: Le contre-préavis

Ancienneté	Délais de préavis
de 0 > 3 mois	1 semaine
de 3 < 6 mois	2 semaines
de 6 < 12 mois	3 semaines
de 12 mois ou plus	4 semaines

2. Le préavis en vue de la mise en pension

Dans le cadre de la résiliation du contrat de travail par l'employeur, le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension (aujourd'hui 65 ans), un délai de préavis cf. le tableau 1 doit être respecté, avec un maximum de 26 semaines. Comme précédemment, le travailleur licencié a droit à ses congés de sollicitation au cours de son délai de préavis.

Si l'initiative de résilier le contrat de travail émane du travailleur, il n'y a pas de règle particulière. Les délais de préavis, tels que prévus au tableau 2 sont d'application.

3. Le préavis en cas d'incapacité de travail

Est visée la situation où il est mis fin au contrat de travail pendant la période de maladie survenue après la notification du préavis. Si le contrat de travail est rompu par l'employeur durant une période de suspension pour cause de maladie/accident (droit commun) survenant pendant le délai de préavis, une indemnité de rupture peut-être payée qui sera égale au salaire pour la période restante du délai de préavis, avec cependant déduction du salaire garanti qui a été payé au début de cette incapacité de travail.

Plusieurs conditions sont nécessaires :

- le travailleur doit être licencié avec un délai de préavis à prester
- l'incapacité de travail doit être survenue après la notification du préavis
- la rupture doit se situer pendant l'incapacité
- s'il y a plusieurs périodes d'incapacité, durant le délai de préavis, ce n'est que la période de salaire garanti qui se situe au début de la maladie/de l'accident durant laquelle/lequel l'employeur rompt le contrat, qui donne droit à la déduction de ce salaire garanti.

Les règles actuelles en matière de suspension du délai de préavis restent d'application. Il y a suspension du préavis lorsque le préavis est donné par l'employeur et pas de suspension lorsqu'il est donné par le travailleur.

4. Le préavis dans le cadre d'un programme de remise au travail

Le délai de préavis de 7 jours, à respecter par le travailleur, est maintenu en cas de programme de remise au travail. Il sera d'application à tous les travailleurs dans cette situation.

Sont visés : les occupations dans le cadre du troisième circuit du 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, ou encore, les occupations comme agent contractuel subventionné (ACS), dans un programme de transition professionnelle ou dans un emploi-services (www.onem.be).

5. Fin de contrat en cas de chômage temporaire

Les anciennes règles relatives à la suspension du contrat en cas de chômage temporaire restent inchangées. Elles seront dorénavant d'application à l'ensemble des travailleurs.

Cela signifie :

- Pour le travailleur, qu'il a, à tout moment, le droit de démissionner sans préavis pendant la période de chômage économique. En cas de chômage temporaire pour intempéries, il pourra mettre fin au contrat de travail sans préavis, lorsque cette période dépasse un mois.
- Pour l'employeur, que le délai de préavis ne court pas lors de la période de suspension.

6. Fin de contrat dans le cadre d'un plan social

Les règles anciennes restent d'application pour tous les préavis intervenus à partir du 1er janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec un plan social.

Les conditions (cumulatives) suivantes sont nécessaires :

- l'employeur doit avoir notifié, au plus tard le 31.12.2013, le projet de licenciement collectif, par pli recommandé à la poste, au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise ;
- la CCT qui prévoit le plan social doit avoir été déposée avant le 31.12.2013 auprès du greffe de la direction générale relations collectives de travail du SPF emploi, travail et concertation sociale.

7. Le préavis en vue d'un RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise – l'ancienne prépension) dans le cadre d'une restructuration

Lorsque l'entreprise a été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail en vue d'une mise en RCC, moyennant un délai de préavis réduit de minimum 26 semaines.

7.3 Les contrats de travail à durée déterminée

1. Le principe général

Le principe de base reste le même à savoir qu'il n'est pas possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée avant son échéance.

2. Dérogation au principe général

- Suite à la suppression de la période d'essai (voir infra), possibilité de préavis durant la première moitié de la durée du contrat jusqu'à une période maximale de 6 mois.
- Pendant cette période, ce sont les délais de préavis mentionnés dans les tableaux ci-dessus qui seront d'application (tableau 'préavis donné par l'employeur' et tableau 'préavis donné par le travailleur')
- En cas de contrats à durée déterminée successifs, le préavis n'est possible que durant la première moitié du premier contrat jusqu'à une période maximale de 6 mois.
- Ce délai de 6 mois est une période fixe qui ne sera pas prolongée par une suspension du contrat de travail. Le délai de préavis au cours de cette période doit prendre fin le dernier jour de la période dans laquelle le préavis est possible.
- La partie qui, durant cette première moitié du contrat, rompt le contrat (sauf motif grave) est redevable d'une indemnité égale au salaire qui correspond :
 - soit à la durée du délai de préavis (voir tableau employeur et travailleur ci-dessus) ;
 - soit à la partie restant encore à courir de ce délai
- Pour la période restante, donc après la première moitié du contrat ou au maximum après 6 mois, la réglementation actuelle reste d'application et il n'y a pas de préavis possible. En cas de rupture du contrat (sauf pour motif grave) durant cette période, une indemnité de rupture est due qui sera égale au salaire restant à courir jusqu'à la fin de ce terme, sans que celui-ci puisse excéder le double du préavis qui aurait dû être respecté si un contrat à durée indéterminée avait été conclu.

3. Rupture en cas d'incapacité de travail

Pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les règles sont les suivantes :

- Dans le cas d'un CDD/travail nettement défini de moins de 3 mois, passé la première moitié du contrat où un préavis peut être notifié, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité si l'incapacité a une durée de plus de 7 jours
- Dans le cas d'un CDD/travail nettement défini de 3 mois au moins, en cas d'incapacité de 6 mois au moins, l'employeur peut rompre moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération jusqu'au terme du contrat, avec un maximum de 3 mois ; il pourra déduire le salaire garanti (s'il y a plusieurs périodes de maladie, seule celle de l'incapacité durant la période de rupture est prise en considération)

III La suppression de la période d'essai

Le principe de la période d'essai est supprimé à partir du 1er janvier 2014.

Les clauses d'essai reprises dans un contrat de travail dont l'exécution a pris cours avant le 1er janvier 2014 continuent de produire leurs effets, et il conviendra dans ce cadre de tenir compte d'une éventuelle prolongation en raison de la suspension de la période d'essai par exemple pour cause de vacance ou maladie.

Dans ce cas, les contrats de travail pourront être résiliés lors d'une période d'essai valable selon l'ancienne réglementation.

En ce qui concerne les étudiants

Dans les contrats d'occupation d'étudiants, les trois premiers jours sont considérés comme période d'essai. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

En ce qui concerne les intérimaires

A partir du 1er janvier 2014, la période d'essai reste d'application dans les contrats régis par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, et ce, pendant les trois premiers jours du contrat. Il sera toutefois possible de déroger à cette règle. En effet, les parties peuvent prévoir, soit qu'il n'y aura pas d'essai, soit que la durée de l'essai sera plus longue ou plus courte que ces trois jours. Dans le cas où les parties optent pour une période plus longue, celle-ci doit être raisonnable : elle ne peut excéder la moitié de la durée du contrat de travail intérimaire. En cas de contrats successifs, il ne peut y avoir qu'une seule période d'essai lorsque la fonction et l'employeur sont les mêmes.

Les autres conséquences de la suppression de la période d'essai

Auparavant, certaines dispositions ne produisaient pas leurs effets lorsqu'il était mis fin au contrat pendant la période d'essai. Étant donné que la période d'essai a été supprimée :

- la clause d'écolage ne produira plus d'effet lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pendant les six premiers mois ;
- la clause de non-concurrence ne produira aucun effet en cas de résiliation du contrat durant les six premiers mois ;
- salaire garanti : en raison de la suppression de la période d'essai, les travailleurs qui étaient des employés auront droit dorénavant à 30 jours de salaire garanti et non plus le régime spécifique des ouvriers qui était d'application en cas d'incapacité pendant l'essai.

IV Les délais de préavis réduits pour les ouvriers qui comptent moins de six mois d'ancienneté

A partir du 1er janvier 2014, il n'est plus possible d'insérer une clause dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail pour prévoir des délais de préavis plus courts pour un ouvrier qui compte moins de six mois d'ancienneté. Les clauses existantes avant cette date continuent à produire leurs effets jusqu'à expiration. Mais, tout comme pour la période d'essai, cette règle disparaîtra à (court) terme, à savoir au cours de la première moitié de 2014.

V L'outplacement

1. Généralisation du droit à l'outplacement

Jusqu'à présent, les travailleurs de 45 ans au moins, avec une année d'ancienneté minimum, avaient droit à un reclassement professionnel lorsqu'ils étaient licenciés.

La nouvelle réglementation prévoit un outplacement généralisé pour tous les travailleurs qui sont victimes d'un licenciement et qui ont droit à une indemnité de rupture ou un délai de préavis de **minimum 30 semaines**. Cela vise tant les travailleurs du secteur privé que ceux du secteur public.

Lorsque le congé fait partie d'un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration dans une entreprise reconnue comme telle, l'employeur ne doit pas proposer un outplacement s'il a instauré une cellule d'emploi.

Ce reclassement professionnel doit répondre aux mêmes normes en termes de durée et de qualité et prévoir la même procédure que toutes les autres formes d'outplacement actuellement mises en place.

2. Mode de calcul du coût de l'outplacement

a. Dans le cas d'un préavis presté

Les travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis de minimum 30 semaines auront droit à un reclassement professionnel de 60 heures, prélevé sur les jours d'absence autorisés lors de cette période (congé de sollicitation).

b. En cas de paiement de l'indemnité de rupture

Les travailleurs licenciés moyennant une indemnité compensatoire, qui est égale à minimum 30 semaines de salaire, verront 4 semaines déduites de l'indemnité pour la valeur de l'outplacement.

3. La valeur de l'outplacement

Le reclassement professionnel de 60 heures est d'une valeur d'1/12ème du salaire annuel de l'année civile précédant le licenciement, avec une valeur minimum de 1 800 EUR et une valeur maximum de 5 500 EUR (calcul sur la base de la fraction d'occupation pour les travailleurs à temps partiel). L'accompagnement d'outplacement équivaut à 4 semaines de salaire.

4. Refus d'une offre d'outplacement

Le système sera obligatoire à partir du 1er janvier 2016, ce qui signifie que, **jusqu'au 31 décembre 2015, le reclassement professionnel est facultatif** : le travailleur licencié aura le choix entre le paiement intégral de son indemnité de rupture ou un accompagnement d'outplacement.

5. Indemnité ou outplacement ?

Si le travailleur refuse de recourir à un reclassement professionnel, parce qu'il a déjà trouvé un autre emploi, par exemple, il aura droit au paiement des 4 semaines de salaire, initialement prélevées.

Ces 4 semaines de salaire, retenues à la base, seront également dues si le travailleur qui a demandé de pouvoir bénéficier d'un outplacement, ne se le voit pas offrir ou si l'employeur ne propose pas d'outplacement valable.

6. Conséquences pour le chômage

Si les quatre semaines ont été retenues, le travailleur pourra, à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture effectivement payée, bénéficier 4 semaines plus tôt d'allocations de chômage.

VI Suppression du jour de carence

Avant, lorsque la durée de l'incapacité du travail ne dépassait pas les 14 jours calendrier, le premier jour ouvrable de cette incapacité était considéré comme un jour de carence et, ce uniquement pour les ouvriers. Ce jour n'était pas rémunéré par l'employeur, ni par la mutuelle. Différents secteurs avaient déjà abrogé le jour de carence.

A partir du 1er janvier 2014, le principe du jour de carence est supprimé de manière générale. Cela a pour conséquence que le salaire garanti en cas de maladie sera payé à partir du premier jour de l'incapacité. Jusqu'à présent, c'est le seul élément relatif au salaire garanti qui a été modifié (indépendamment du fait que la suppression de la période d'essai a également des conséquences, voir supra).

L'harmonisation entre les statuts ouvrier-employé fait toujours l'objet d'une négociation. D'autres principes seront dès lors revus à terme.

Possibilités de contrôle en cas de maladie

Suite à la nouvelle réglementation relative au jour de carence, des mesures ont été prises pour permettre une possibilité de contrôle en cas de maladie.

Avant, le travailleur était tenu d'informer sans délai son employeur de son incapacité de travail. Il devait en outre remettre un certificat médical à la demande de l'employeur. Les modalités en vue de régler cette obligation étaient le plus souvent prévues dans un règlement de travail ou par CCT d'entreprise.

L'employeur avait la possibilité de faire effectuer un contrôle, pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail, par un médecin de son choix. Le travailleur avait l'obligation de se soumettre à ce contrôle. Ces dispositions étaient, dans la plupart des cas, inscrites dans le règlement de travail.

La nouvelle loi a prévu un cadre légal. Dorénavant, les entreprises vont pouvoir plus facilement obliger un travailleur malade à rester chez lui une partie de la journée pour la visite du médecin contrôleur.

Les entreprises peuvent prévoir dans le cadre d'une CCT ou d'un règlement de travail que le collaborateur doit se tenir disponible pour le médecin conseil pendant 4 heures consécutives par jour (entre 7 et 20h). Soit à domicile, soit en un lieu communiqué à l'employeur.

La loi contient une nouvelle disposition – qui a le mérite d'être plus claire – en vertu de laquelle le travailleur pourrait perdre son droit au salaire garanti pour les jours précédents s'il manque d'informer d'emblée son employeur de son incapacité.

Le travailleur pourrait se voir refuser la rémunération garantie lorsqu'il :

- n'informe pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail
- ne remet pas le certificat à l'employeur dans les délais impartis
- se dérobe au contrôle du médecin contrôleur

Cette sanction sera appliquée sur les jours d'incapacité qui précèdent le jour de l'avertissement, de la remise de l'attestation médicale ou du contrôle.

VII Motivation du licenciement

A partir du 1er avril 2014 le travailleur a droit à la motivation de son licenciement

Le 12 février 2014, une nouvelle CCT a été conclue au sein du Conseil national du Travail. Elle prévoit la procédure à suivre par le travailleur qui a été licencié et qui souhaite connaître les raisons concrètes qui ont amené l'employeur à prendre cette décision. A partir du 1er avril 2014, l'employeur aura donc l'obligation de motiver le licenciement si le travailleur le lui demande.

Dans la loi sur le statut unique, l'article 63 relatif au licenciement abusif, est appelé à disparaître dès l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT.

Le droit à la motivation du licenciement au profit du travailleur

Tout travailleur – aussi bien les anciens ouvriers que les anciens employés – ont, à partir du 1er avril 2014, la possibilité de demander la motivation de leur licenciement, lorsque l'employeur ne l'a pas fait de manière spontanée.

Le travailleur doit pour cela envoyer une lettre recommandée, au plus tard dans les deux mois de la fin du contrat de travail. S'il doit prester un préavis, il devra le faire au plus tard dans un délai de six mois suivant la notification du congé sans pouvoir dépasser le délai de deux mois après la fin du contrat de travail.

Après avoir reçu ce courrier, l'employeur dispose de maximum 2 mois pour répondre à cette demande. Il devra également procéder par lettre recommandée pour le faire. Sa réponse contiendra tous les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Si l'employeur ne répond pas (dans le délai prescrit), il devra payer une amende forfaitaire égale à deux semaines de rémunération.

L'employeur qui a pris l'initiative de motiver spontanément sa décision – qui contient toutes les raisons concrètes qui ont amené l'employeur à procéder au licenciement du travailleur en question – ne devra pas donner suite à une demande de motivation de la part du travailleur.

Le licenciement manifestement déraisonnable (LMD)

La CCT introduit la notion « licenciement manifestement déraisonnable » qui vise les travailleurs engagés pour une durée indéterminée.

Elle repose sur deux piliers :

- le licenciement n'a aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable qui se trouve dans la même situation.

Pour vérifier s'il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable, le juge aura un pouvoir d'appréciation marginal. Il ne statuera donc pas sur l'opportunité ou pas de licencier, mais uniquement sur le fait que le licenciement est manifestement déraisonnable ou non.

La sanction

L'indemnité est exprimée sous forme de fourchette allant de 3 semaines à maximum 17 semaines, en vue de permettre au juge de sanctionner plus ou moins sévèrement selon la gradation du caractère manifestement déraisonnable.

Cette indemnité est cumulable avec l'amende forfaitaire égale à deux semaines de salaire, due par l'employeur qui ne répond pas (dans le délai prescrit). Elle est également cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité d'éviction et l'indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec les indemnités de protection du travailleur (par ex. pour maternité) ou les autres indemnités octroyées en vue de la fin du contrat de travail.

La charge de la preuve

La CCT contient des dispositions pour déterminer à qui incombe la charge de la preuve en cas d'action en justice. Elle dépendra du fait si la procédure a été suivie ou non :

- si le travailleur a demandé la motivation et l'employeur y a répondu, le tout dans le respect de la procédure, chaque partie assumera la preuve de ce qu'elle allègue devant le juge ;
- si l'employeur n'a pas fourni au travailleur qui le lui a demandé la motivation du licenciement, dans le respect de la procédure, ce sera à lui de démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- si le travailleur a introduit une action en justice sans avoir demandé au préalable à l'employeur de motiver son licenciement dans le respect de la procédure, ce sera à lui d'établir que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Champ d'application de la CCT

La CCT s'applique à tous les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent, sauf dans les cas suivants :

- les travailleurs qui sont licenciés dans les six premiers mois de l'engagement ; des contrats antérieurs et consécutifs à durée déterminée ou de travail intérimaire dans une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation ;
- les travailleurs licenciés dans le cadre d'un intérim ou d'un contrat de travail étudiant ou en vue du RCC (l'ancienne prépension) ou en cas de cessation d'activité, fermeture de l'entreprise et licenciement collectif ;
- aux licenciements soumis à une procédure spéciale fixée par la loi (par exemple les travailleurs protégés dans le cadre des élections sociales) ou les travailleurs visés par une CCT interprofessionnelle, sectorielle ou au niveau de l'entreprise ;
- aux licenciements multiples en cas de restructuration, tels que définis au niveau sectoriel.

L'obligation de motiver le licenciement n'est pas non plus d'application aux employeurs et aux travailleurs qui sont dans la nouvelle loi sur le statut unique, concernés par une exception temporaire ou structurelle. En raison du fait que ces travailleurs ne bénéficient pas de préavis prolongés, suite à l'introduction du statut unique, ils continuent à profiter de la protection contre le licenciement abusif.

La motivation du licenciement n'entrera en vigueur qu'à partir du 1^{er} janvier 2016, pour les secteurs visés par une dérogation temporaire. Toutefois, jusqu'à cette date ils resteront soumis aux règles relatives au licenciement abusif (article 63), dont la nouvelle CCT a repris les dispositions.

Les secteurs pour lesquels une exception structurelle s'applique (ceux de la construction qui continuent à prévoir des délais réduits pour leurs travailleurs occupés sur des chantiers temporaires et mobiles) resteront visés par la réglementation relative au licenciement abusif, et cela illimité dans le temps.

viii Autres éléments de l'harmonisation

Comme déjà évoqué au début de cette brochure, les nouvelles dispositions visant à supprimer les discriminations entre les ouvriers et les employés, concernent certains aspects du droit de travail, notamment les délais de préavis. Les autres discriminations qui subsistent sur le plan des vacances annuelles, le mode de paiement du salaire, le salaire garanti, les relations collectives de travail, etc., nécessitent encore une solution. Actuellement, les partenaires sociaux se penchent sur certains dossiers afin de trouver, à terme, une réponse satisfaisante pour qu'il n'y ait plus de distinction entre les deux statuts.

La CGSLB continuera à vous informer à ce sujet.

