



SESSION D'INFORMATION

“Loi du 26/12/2013 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”



Plan

- **Calcul du préavis**
- **Essai, CDD**
- **Reclassement**



Calcul du préavis - contrats ayant débuté avant le 01/01/2014



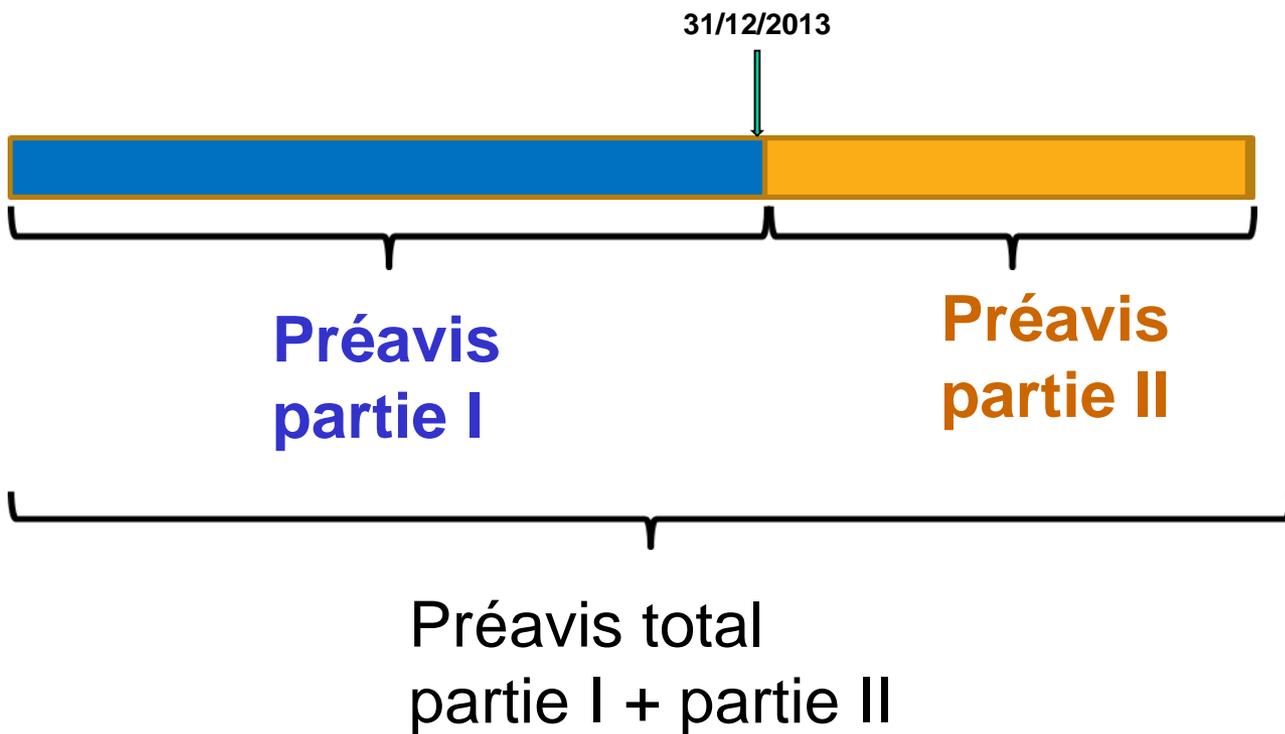
Calcul du préavis

Le calcul s'effectue en deux parties:

- Partie I**
- Partie II**



Schéma du calcul





- **Première partie**



**Photographie des droits en matière de
préavis à la date du 31/12/2013**



Exemple 1:

M. X, ouvrier, CP 116 : industrie chimique

- engagé le 1^{er} février 2011
- licencié le 1^{er} février 2015

Calcul du préavis première partie:

ancienneté au 31/12/2013 = **2 ans et 11 mois**

Préavis = **42 jours** (AR 26/01/2012)



Exemple 2

Mme Y, employée, rémunération < € 32.254

- engagée le 1^{er} février 2011
- licenciée le 1^{er} février 2015

Calcul du préavis première partie:

ancienneté au 31/12/2013 = **2 ans et 11 mois**

Préavis = **3 mois**



Exception:

employés supérieurs (salaire annuel > € 32.254)

- **Licenciement** = 1 mois par année d'ancienneté entamée (min. 3 mois)
- **Démission** = 1,5 mois par période de 5 ans entamée
 - max. 4,5 mois si rémunération < à € 64.508 (au 31/12/2013)
 - max. 6 mois si rémunération > à € 64.508 (au 31/12/2013)



Deuxième partie

➤ **Préavis calculé en fonction:**

- de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014
- suivant les nouvelles règles de préavis



Nouveaux délais de préavis

Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	2	1
De trois mois à moins de six mois	4	2
De six mois à moins de neuf mois	6	3
De neuf mois à moins de douze mois	7	3
De douze mois à moins de 15 mois	8	4
De 15 mois à moins de 18 mois	9	4
De 18 mois à moins de 21 mois	10	5
De 21 mois à moins de 24 mois	11	5
De 2 ans à moins de 3 ans	12	6
De 3 ans à moins de 4 ans	13	6
De 4 ans à moins de 5 ans	15	7
De 5 ans à moins de 6 ans	18	9
De 6 ans à moins de 7 ans	21	10
De 7 ans à moins de 8 ans	24	12
De 8 ans à moins de 9 ans	27	13
De 9 ans à moins de 10 ans	30	13
De 10 ans à moins de 11 ans	33	13
De 11 ans à moins de 12 ans	36	13
De 12 ans à moins de 13 ans	39	13
De 13 ans à moins de 14 ans	42	13
De 14 ans à moins de 15 ans	45	13
De 15 ans à moins de 16 ans	48	13
De 16 ans à moins de 17 ans	51	13
De 17 ans à moins de 18 ans	54	13
De 18 ans à moins de 19 ans	57	13
De 19 ans à moins de 20 ans	60	13
De 20 ans à moins de 21 ans	62	13
De 21 ans à moins de 22 ans	63	13
De 22 ans à moins de 23 ans	64	13
De 23 ans à moins de 24 ans	65	13
De 24 ans à moins de 25 ans	66	13
De 25 ans à moins de 26 ans	67	13



Exemple 1

M. X, ouvrier, CP 116 : industrie chimique

- engagé le 1^{er} février 2011
- licencié le 1^{er} février 2015

Calcul du préavis:

Partie I: 42 jours (ancienneté 31/12/2013)

Partie II: 13 mois d'ancienneté à partir du 01/01/2014
préavis = **8 semaines**

Préavis de M. X = **42 jours + 8 semaines**



Exemple 2:

Mme Y, employée, rémunération < € 32.254

- engagée le 1^{er} février 2011
- licenciée le 1^{er} février 2015

Calcul du préavis:

Partie I: 3 mois (ancienneté au 31/12/2013)

Partie II: ancienneté à partir du 01/01/2014

= 13 mois

préavis = 8 semaines

Préavis de Mme. Y = 3 mois + 8 semaines



dérogation en cas de démission d'un employé



Plafond anc. art. 82 atteint?

OUI => pas
de partie II

NON

**Délai anc. art. 82 \geq
13 sem. ? => pas de
partie II**

**Délai anc. art. 82
< 13 sem. ? =>
partie II**

**Total parties I + II
de max. 13 sem.**



Exemple 1

Mme A, employée, rémunération < € 32.254

- engagée le 1^{er} avril 2011
- démissionne le 2 mai 2014

Calcul du préavis:

Partie I: 1,5 mois (ancienneté au 31/12/2013)

Partie II: 2 semaines (ancienneté à partir du 01/01/2014 = 4 mois)

préavis = partie I + partie II

= 1,5 mois + 2 semaines



Exemple 2

M. Z., employé, rémunération < € 32.254

- engagé le 1^{er} avril 2010
- démissionne le 2 mai 2020

Calcul du préavis:

Partie I: 1,5 mois (ancienneté au 31/12/2013)

Partie II: 10 semaines (ancienneté à partir du 01/01/2014 = 6 ans d'ancienneté)

**Somme = 1,5 mois + 10 semaines
dépassement**

Préavis plafonné à 13 semaines



Calcul du préavis - contrats ayant débuté à partir du 01/01/2014



Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	2	1
De trois mois à moins de six mois	4	2
De six mois à moins de neuf mois	6	3
De neuf mois à moins de douze mois	7	3
De douze mois à moins de 15 mois	8	4
De 15 mois à moins de 18 mois	9	4
De 18 mois à moins de 21 mois	10	5
De 21 mois à moins de 24 mois	11	5
De 2 ans à moins de 3 ans	12	6
De 3 ans à moins de 4 ans	13	6
De 4 ans à moins de 5 ans	15	7
De 5 ans à moins de 6 ans	18	9
De 6 ans à moins de 7ans	21	10
De 7 ans à moins de 8 ans	24	12
De 8 ans à moins de 9 ans	27	13
De 9 ans à moins de 10 ans	30	13
De 10 ans à moins de 11 ans	33	13
De 11 ans à moins de 12 ans	36	13
De 12 ans à moins de 13 ans	39	13
De 13 ans à moins de 14 ans	42	13
De 14 ans à moins de 15 ans	45	13
De 15 ans à moins de 16 ans	48	13
De 16 ans à moins de 17 ans	51	13
De 17 ans à moins de 18 ans	54	13
De 18 ans à moins de 19 ans	57	13
De 19 ans à moins de 20 ans	60	13
De 20 ans à moins de 21 ans	62	13
De 21 ans à moins de 22 ans	63	13
De 22 ans à moins de 23 ans	64	13
De 23 ans à moins de 24 ans	65	13
De 24 ans à moins de 25 ans	66	13
De 25 ans à moins de 26 ans	67	13



Calcul du préavis – régime dérogatoire pour les ouvriers de certains secteurs



Régime dérogatoire

- **Rappel: Ouvriers - AR sectoriels (art. 61 et 65/3 – Loi 1978)**
- **Objectif: augmenter les préavis des ouvriers dont la durée est inférieure à ceux de la CCT 75**



- **Application aux contrats de travail conclus avant et après le 1^{er} janvier 2014**
- **Régime dérogeant au nouveau régime et au régime transitoire (Photo)**



Quelles sont les CP concernées?

CP 109, CP 124, CP 126, CP 128.01, CP 128.02,
CP 140.04, CP 142.02, CP 147, CP 301.01, CP
311, CP 324, CP 330



Quel travailleur concerné?

Calcul du préavis:

- Par travailleur
- Sur base de l'ancienneté acquise au moment du licenciement
- Sur base de l'AR qui était d'application au 31.12.2013



Comparaison avec les préavis de la CCT 75

2 hypothèses possibles:

- **Soit le préavis du travailleur (AR) au 31.12.2013 = égal ou supérieur (CCT 75)**
 - application des règles normales
- **Soit le préavis du travailleur (AR) au 31.12.2013 = inférieur (CCT 75)**



-> En cas de licenciement:

Ancienneté	Durée du préavis
De 0 à moins de 3 mois	2 semaines
De 3 mois à moins de 6 mois	4 semaines
De 6 mois à moins de 5 ans	5 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	6 semaines
De 10 ans à moins de 15 ans	8 semaines
De 15 ans à moins de 20 ans	12 semaines
A partir de 20 ans et plus	16 semaines

= durée de préavis de la CCT n° 75 + régime pour 0 à 6 mois d'ancienneté



-> En cas de démission

Ancienneté	Durée du préavis
De 0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 5 ans	2 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	3 semaines
De 10 ans à moins de 15 ans	4 semaines
De 15 ans à moins de 20 ans	6 semaines
A partir de 20 ans et plus	8 semaines



Exception

Le régime dérogatoire n'est pas d'application lorsque les délais de préavis prévus dans l'A.R. au 31/12/2013 concernant une restructuration, une pension ou un régime de chômage avec complément d'entreprise sont les seuls à être inférieurs à la CCT 75.



Régime dérogatoire = régime temporaire

⇒ Uniquement pour les licenciements et démissions du 1/1/2014 au 31/12/2017

Les secteurs peuvent évoluer plus rapidement vers les nouveaux délais de préavis par une CCT sectorielle

⇒ A partir du 1er janvier 2018: les règles normales sont d'application



Régime dérogatoire= régime définitif pour les ouvriers qui:

- n'ont pas de lieu de travail fixe
- habituellement accomplissent dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs activités mentionnées dans la loi.

=> Quelle CP est visée? CP 124, CP 126



Calcul du préavis – situations particulières



Contre-préavis

Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)	Contre-préavis (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	2	1	1
De trois mois à moins de six mois	4	2	2
De six mois à moins de neuf mois	6	3	3
De neuf mois à moins de douze mois	7	3	3
De douze mois à moins de 15 mois	8	4	4
De 15 mois à moins de 18 mois	9	4	4
De 18 mois à moins de 21 mois	10	5	4
De 21 mois à moins de 24 mois	11	5	4
De 2 ans à moins de 3 ans	12	6	4
De 3 ans à moins de 4 ans	13	6	4
De 4 ans à moins de 5 ans	15	7	4
De 5 ans à moins de 6 ans	18	9	4
De 6 ans à moins de 7ans	21	10	4
De 7 ans à moins de 8 ans	24	12	4
De 8 ans à moins de 9 ans	27	13	4
De 9 ans à moins de 10 ans	30	13	4
De 10 ans à moins de 11 ans	33	13	4
De 11 ans à moins de 12 ans	36	13	4
De 12 ans à moins de 13 ans	39	13	4
De 13 ans à moins de 14 ans	42	13	4
De 14 ans à moins de 15 ans	45	13	4
De 15 ans à moins de 16 ans	48	13	4
De 16 ans à moins de 17 ans	51	13	4
De 17 ans à moins de 18 ans	54	13	4
De 18 ans à moins de 19 ans	57	13	4
De 19 ans à moins de 20 ans	60	13	4
De 20 ans à moins de 21 ans	62	13	4
De 21 ans à moins de 22 ans	63	13	4
De 22 ans à moins de 23 ans	64	13	4
De 23 ans à moins de 24 ans	65	13	4
De 24 ans à moins de 25 ans	66	13	4
De 25 ans à moins de 26 ans	67	13	4



En cas de chômage économique et pour intempéries

Démission

Sans préavis pendant la période de chômage économique et de chômage pour intempéries (durée de plus d'un mois)

Préavis

- En cas de licenciement: suspension
- En cas de démission: pas de suspension



En vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise

- **Pour les entreprises «en difficulté ou en restructuration»**
- **Réduction du préavis (26 semaines minimum)**



En vue de l'âge de la pension (65 ans)

- **Préavis en cas de licenciement**
 - Règles normales (éventuellement, application du régime transitoire)
AVEC un maximum de 26 semaines
- **Préavis en cas de démission**
 - Règles normales (pas de maximum spécifique fixé)

Remarque

Travailleurs licenciés moyennant préavis ont droit à absence pour la recherche d'un nouvel emploi



Dans le cadre des programmes de remise au travail

En cas de démission: délai de préavis de 7 jours



En cas d'incapacité de travail

➤ Moyennant préavis

Suspension du préavis en cas de licenciement

➤ Moyennant indemnité de rupture

Calcul de l'indemnité sur la base de la partie de préavis qui reste à courir – le salaire garanti payé en vertu de la loi à partir du début de l'incapacité de travail sous 3 conditions:

Rupture préalable moyennant préavis



Survenance incapacité de travail après notification préavis



**Résiliation au cours de cette incapacité de travail
(indemnité de rupture)**



- **Quid en cas d'incapacités de travail successives au cours du préavis?**
 - Déduction possible du salaire garanti uniquement pour la période d'incapacité de travail au cours de laquelle la rupture du contrat de travail moyennant indemnité de rupture a eu lieu



• Exemple:

- Un travailleur est licencié avec un préavis qui prend cours le 5 mars
 - le 12 mars il est malade pendant 5 jours (première incapacité)
 - le 17 mars il reprend le travail
 - le 15 avril il tombe de nouveau malade pendant 14 jours (deuxième incapacité)
 - le 20 avril l'employeur rompt le contrat avec une indemnité de préavis
- Déduction lors de la deuxième incapacité du 15 avril



Règles annexes au calcul du délai de préavis



Préavis

- **Calcul en semaines (voir tableaux)**
- **Prise cours le lundi qui suit la notification du préavis (idem art. 59, al. 1^{er})**



Ancienneté

Définition:

- ❖ **sans interruption**
- ❖ **unité économique d'exploitation**
- ❖ **conditions pour la prise en compte de l'ancienneté acquise comme intérimaire**



Indemnité de congé

Principe:

$$\frac{\text{Rémunération mensuelle} \times 3}{13}$$

Ex: Un travailleur perçoit une rémunération mensuelle brute de € 2500. Pour transformer cette rémunération mensuelle en semaines, il y a lieu de faire le calcul suivant:

$$€ 2500 \times \frac{3}{13} = € 576,92$$



Congé pour sollicitation

- **Principe: droit de s'absenter avec maintien de la rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi**
- **1/2 jour ou 1 jour par semaine**
- **Travailleur bénéficie-t-il d'un reclassement professionnel?**
- **Délais de préavis > ou < 26 semaines?**



Autres règles liées à la rupture



Période d'essai

- **Principe: suppression**
- **Exceptions: deux cas**



1er cas:

- **Maintien pour les contrats d'occupation d'étudiants et les contrats régis par la loi du 24/07/1987 (intérim...) conclus à partir du 01/01/2014.**
- **Essai = 3 premiers jours de travail.**



2ème cas:

Maintien jusqu'à la fin de leur validité des clauses d'essai prévues dans des contrats de travail ayant débuté avant le 01/01/2014.



- **Impact de la suppression de l'essai sur les clauses d'écolage et de non-concurrence.**

=> Pas d'effet durant les 6 premiers mois du contrat



C.D.D. et contrats conclus pour un travail nettement défini

Principe: pas de rupture unilatérale avant la fin convenue

Exception: possibilité de rupture unilatérale au début de la relation de travail (remplacement de la suppression de l'essai)



Conditions de l'exception

- **Uniquement pour contrats conclus à partir du 01/01/2014;**
- **Durant la première moitié du contrat (max. 6 mois);**
- **Délai fixe;**
- **Préavis ou indemnité;**
- **En cas succession, uniquement pour le premier contrat.**



Dispositions en cas de maladie ou d'accident

- Règle pour les contrats de moins de 3 mois
- Règle pour les contrats de 3 mois ou plus



Reclassement professionnel

**Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux
d'emploi des travailleurs**



1. Définition et situation

- **Depuis le 1er janvier 2014 deux réglementations :**
 - ❖ **Nouveau “Régime général de reclassement professionnel”**
 - ❖ **Ancienne réglementation (CCT n° 82) devient “Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d’au moins 45 ans”**
- **Priorité du régime général sur le régime particulier de reclassement professionnel**



2. Conditions

- **Travailleur licencié avec un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité correspondante**
- **Pas pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration**



3. Contenu

Licenciement avec préavis	Licenciement avec indemnité
60 heures de reclassement à imputer sur le congé pour sollicitation	60 heures de reclassement d'une valeur de 1/12ème de la rémunération annuelle de l'année civile précédant le licenciement, avec une valeur min. de 1.800€ et max. de 5.500€ Proratisation en cas de travail à temps partiel



4. Déroulement

- **Employeur fait une offre valable**
- **Acceptation ou refus par le travailleur**
- **Exécution**



5. Conséquences sur l'indemnité de préavis

- **Principe = réduction de 4 semaines, sauf si :**
 - ❖ L'employeur ne fait pas d'offre (valable).
 - ❖ L'employeur n'exécute pas concrètement l'offre.
- **Disposition transitoire jusqu'au 31 décembre 2015**



Liens utiles

- **SPF ETCS** : www.emploi.belgique.be > sous la loupe > statut unique : premières infos
- **Loi du 26/12/2013 (M.B., 31/12/2013, 3^{ème} édition, p. 104147)**
- **Travaux préparatoires** : www.lachambre.be > documents > documents parlementaires (aperçu complet) > taper « 3144 » dans « document » > cliquer sur icône loupe



Questions



www.emploi.belgique.be

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE