

Nouveautés en matière de délais de préavis

La question : j'occupe actuellement du personnel et compte engager de nouveaux collaborateurs début 2014. J'ai entendu parler de nouveautés en matière de délais de préavis. Quel sera l'impact de cette réforme sur les travailleurs déjà occupés et sur mes futurs engagements ?

Septembre 2013

Le compromis d'accord conclu le 5 juillet dernier prévoit de nouvelles règles applicables dès le 1er janvier 2014 en matière de délais de préavis. Cette réforme fondamentale a pour but de mettre fin à la distinction entre ouvriers et employés en matière de préavis.

■ 1. Pour les nouveaux contrats conclus à partir du 01/01/2014 ■

Les délais de préavis sont uniformisés. Ils valent aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Ils sont exprimés en semaines et évoluent suivant le schéma de progression suivant.

Ancienneté	Délai de préavis (licenciement)
Durant le 1 ^{er} trimestre	2 semaines
Durant le 2 ^{ème} trimestre	4 semaines
Durant le 3 ^{ème} trimestre	6 semaines
Durant le 4 ^{ème} trimestre	7 semaines
Durant le 5 ^{ème} trimestre	8 semaines
Durant le 6 ^{ème} trimestre	9 semaines
Durant le 7 ^{ème} trimestre	10 semaines
Durant le 8 ^{ème} trimestre	11 semaines
2 ans	12 semaines
3 ans	13 semaines
4 ans	15 semaines
5 ans	18 semaines
6 ans	21 semaines
7 ans	24 semaines
8 ans	27 semaines
9 ans	30 semaines
10 ans	33 semaines
11 ans	36 semaines
12 ans	39 semaines
13 ans	42 semaines
14 ans	45 semaines
15 ans	48 semaines
16 ans	51 semaines
17 ans	54 semaines
18 ans	57 semaines
19 ans	60 semaines
20 ans	62 semaines
21 ans	63 semaines
... (+1)	+ 1 semaine

■ 2. Pour les anciens contrats (= ceux conclus avant le 01/01/2014) ■

Sous réserve de confirmation, il semblerait que l'on se dirige vers un système en 3 étapes.

1. Calcul du préavis au 31/12/2013

Les droits des travailleurs établis sur base de la réglementation en vigueur au 31 décembre 2013 sont clichés. En d'autres termes, le travailleur conserve les droits acquis sur base des anciennes règles.

2. Constitution de droits complémentaires

Les compteurs sont remis à zéro au 01/01/2014. A partir de cette date, les nouvelles règles viennent s'ajouter aux délais de préavis déjà acquis.

Exemple : une employée a été engagée le 01/01/2010 et est licenciée le 27 octobre 2014. Un préavis de 3 mois et 7 semaines devra lui être notifié.

Etape 1 : préavis de 3 mois (moins de 5 ans d'ancienneté au 31/12/2013)

Etape 2 : préavis complémentaire de 7 semaines (4^{ème} trimestre depuis le 01/01/2014).

3. Mécanisme correcteur pour les ouvriers

Il est prévu que les ouvriers acquièrent un délai de préavis similaire à celui dont bénéficie un employé ayant une ancienneté identique selon le nouveau régime. Cette mise à niveau se fera progressivement :

- A la date de publication au moniteur belge : pour les ouvriers avec 30 années d'ancienneté
- Au 01/01/2014 : pour les ouvriers avec 20 années d'ancienneté
- Au 01/01/2015 : pour les ouvriers avec 15 années d'ancienneté
- Au 01/01/2016 : pour les ouvriers avec 10 années d'ancienneté
- Au 01/01/2017 : pour les autres ouvriers.

Le surcoût lié à la valorisation complète de l'ancienneté pourrait ne pas être mis totalement à charge de l'employeur. Un système de compensations devrait être mis en place afin de limiter l'impact financier pour les employeurs.

Exemple : un ouvrier magasinier (CP 100) a été engagé le 01/01/1990 et est licencié le 27 octobre 2014

Etape 1 : préavis de 112 jours ou 16 semaines (+ de 20 ans d'ancienneté au 31/12/2013)

Etape 2 : préavis complémentaires de 7 semaines (4^{ème} trimestre depuis le 01/01/2014)

Etape 3 : comme le travailleur a 20 années d'ancienneté au 01/01/2014, il aura droit à un préavis de 62 semaines.

Le surcoût lié à la valorisation complète de l'ancienneté s'élève à 39 semaines (62 semaines – (16+7 semaines))

■ 3. Certaines activités peuvent elles être exclues des nouvelles règles ? ■

De nombreuses commissions paritaires pour ouvriers ont établi leurs propres règles en matière de délais de préavis. A partir du 01/01/2014, le régime général sera la norme. La possibilité d'exclure certaines activités du régime général subsiste. Toutefois, cette faculté de dérogation sera beaucoup plus restrictive que ce qu'elle ne l'est actuellement. Seules certaines activités seront concernées. Lors des discussions, il a été fait référence aux chantiers mobiles et temporaires dans le secteur de la construction.

■ 4. Points à éclaircir ■

De nombreuses zones d'ombres subsistent.

Qu'advient-il :

- de la clause d'essai : il semblerait qu'elle soit supprimée mais rien n'est certain.
- du préavis en cas de démission : le compromis d'accord n'en parle pas.
- de la prise de cours du préavis : il devrait prendre cours un lundi, sans certitudes.

Les réponses à toutes ces questions ne seront obtenues que lorsque les textes seront publiés. Dans l'attente, nous devons nous contenter d'un compromis qui, même incomplet, a le mérite d'exister.