

La Question du Mois

n° 309 - janvier 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Nouveaux délais de préavis applicables le 1er janvier 2012

LA QUESTION *J'envisage de licencier mon travailleur en 2012. Il est à mon service depuis plusieurs années. Selon mes informations, de nouveaux délais de préavis seraient applicables dès ce 1er janvier. Mon travailleur est-il concerné par ces nouveautés ?*

NOTRE RÉPONSE

De nouveaux délais de préavis sont en effet applicables à dater du 01/01/2012. Ceci constitue un premier pas vers l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé.

Ces nouveaux délais ne sont cependant pas applicables à tous les travailleurs.

Il y a lieu de distinguer les travailleurs dont l'exécution du contrat a débuté avant le 01/01/2012 de ceux dont l'exécution du contrat débute seulement à partir du 01/01/2012.

La nouvelle législation s'appliquera-t-elle immédiatement à tous les contrats de travail ?

Les nouveaux délais de préavis s'appliqueront uniquement aux contrats de travail prenant cours au plus tôt le 01/01/2012. En cas de rupture d'un contrat de travail ayant pris cours avant le 01/01/2012, les délais de préavis habituels restent d'application, même si cette rupture intervient après le 31/12/2011.

Exception

Si, avant le 01/01/2012, le travailleur était lié à l'employeur par un autre contrat de travail, les nouveaux délais de préavis s'appliquent, à condition que plus de 7 jours calendrier séparent ces 2 contrats.

Quels sont les nouveaux délais de préavis à respecter au niveau des ouvriers ?

En cas de licenciement, l'employeur doit respecter les délais de préavis repris dans le tableau ci-dessous (délais de préavis prévus de la CCT 75 majorés de 15%).

Les commissions paritaires peuvent toutefois prévoir des délais de préavis dérogatoires.

Le délai de préavis dérogatoire de 7 jours calendrier en cas de licenciement d'un ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté demeure également d'application, si cette mention est prévue au contrat.

Les délais de préavis à respecter en cas de démission restent en outre inchangés.

Ancienneté ouvrier	Délai de préavis habituels - CCT 75	Nouveau délai de préavis
< 6 mois	28 jours calendrier	28 jours calendrier
6 mois à moins de 5 ans	35 jours calendrier	40 jours calendrier
5 ans à moins de 10 ans	42 jours calendrier	48 jours calendrier
10 ans à moins de 15 ans	56 jours calendrier	64 jours calendrier
15 ans à moins de 20 ans	84 jours calendrier	97 jours calendrier
≥ 20 ans	112 jours calendrier	129 jours calendrier

UCM

Secrétariat social

www.ucm.be

...Quels sont les nouveaux délais de préavis à respecter au niveau des employés ?

La loi fixe de nouveaux délais de préavis pour les employés qui tombent dans le champ d'application du nouveau régime et dont la rémunération annuelle dépasse 31.467 € bruts (montant 2012). Ces délais sont fixes et déter-

minés en jours. La notion de préavis négociable et son corollaire la grille « Claeys » disparaissent.

Aucune modification n'est par conséquent apportée aux délais de préavis des employés gagnant moins de 31.467 € bruts par an. La règle des 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée est maintenue.

Les employés qui ne tombent pas dans le champ d'application du nouveau régime et dont la rémunération annuelle dépasse 31.467 € restent soumis au régime habituel c'est-à-dire un préavis négociable avec le respect du minimum légal de 3 mois par tranche de 5 années d'ancienneté entamée.

Nouveaux délais en cas de préavis notifié entre le 01/01/2012 et le 31/12/2013

vent respecter un délai de préavis de 180 jours en cas de démission.

- D'autres délais sont prévus pour 2014. Nous consulter.

Comment l'ancienneté acquise chez l'employeur est-elle calculée ?

Pour les contrats dont l'exécution débute à partir du 01/01/2012, il convient, sous certaines conditions, de prendre en considération l'ancienneté que le travailleur a acquise dans le cadre d'un travail intérimaire avant d'être engagé dans les liens d'un contrat de travail. Les conditions sont les suivantes :

- l'engagement du travailleur doit suivre immédiatement ou avec une interruption de maximum 7 jours la période de travail intérimaire

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42

Ancienneté	Licenciement	Démission
< 3 ans	91 jours	45 jours
3 ans à moins de 4 ans	120 jours	
4 ans à moins de 5 ans	150 jours	
5 ans à moins de 6 ans	182 jours	90 jours
... < 10 ans	+ 30 jours par année d'ancienneté	
≥ 10 ans		135 jours

Remarques :

- Maintien du préavis de 7 jours lors de la période d'essai.
- Au plus tard au moment de l'entrée en service, pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 62.934 € (montant en 2012), maintien de la possibilité de fixer le délai de préavis par convention (avec un minimum de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté).
- Les employés dont la rémunération est supérieure à 62.934 € (montant 2012), et qui ont une ancienneté de 15 ans et plus, doi-

qu'il a effectué pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur ;

- l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que celle exercée auparavant dans le cadre du travail intérimaire ;
- la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité de 7 jours ou moins sont considérés comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire ;
- au total, l'ancienneté acquise en tant qu'intérimaire ne peut être comptabilisée qu'à concurrence de maximum 1 an. ■