

QU'EST-CE QUI CHANGE POUR QUI? DÉCOUVREZ-LE SUR
le nouveau statut.be

1



5



4



7



2



6



3



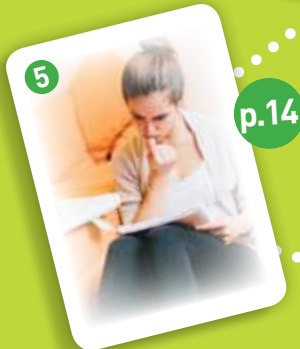
8



Le nouveau statut

*Harmonisation des délais de préavis et suppression
du jour de carence à partir du 1^{er} janvier 2014*





Sommaire

Les choses changent à partir du 1 ^{er} janvier 2014	3
Qu'est-ce qui change dans votre cas? Déterminez d'abord à quel profil vous correspondez et voyez ce qui change pour vous	4
8 profils en bref, avec ce qui change	6
8 profils en détail	8
• Profil 1 Marc	8
• Profil 2 Isabelle	10
• Profil 3 David	11
• Profil 4 Julie	12
• Profil 5 Anne	14
• Profil 6 Francis	16
• Profil 7 Robert	17
• Profil 8 Faïza	17
Et encore	19



Les choses changent à partir du 1^{er} janvier 2014

Après 10 ans d'engagement de la CSC en faveur d'une égalité de traitement entre ouvriers et employés, le gouvernement fédéral parvenait enfin à un compromis, le 5 juillet 2013, afin de supprimer à court terme trois discriminations importantes:

- le retard des ouvriers par rapport aux employés dans le cadre de la protection contre le licenciement;
- les différences entre employés en matière de protection contre le licenciement en fonction du salaire annuel (jusqu'à 32.254 euros ou plus);
- le 1^{er} jour de maladie (jour de carence) sans salaire pour de très nombreux ouvriers, ainsi que pour certains employés ayant un contrat inférieur à 3 mois.

Parlement, gouvernement et partenaires sociaux se sont efforcés de régler ces trois questions pour le 31 décembre 2013. Ils y sont parvenus, de sorte que la protection contre le licenciement et la réglementation en cas d'incapacité de travail sont totalement remaniés depuis le 1^{er} janvier 2014.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION

- À partir du 1^{er} janvier 2014, les **délais de préavis** seront constitués de manière identique sur la base de l'ancienneté. Désormais, il n'y aura donc plus de différence liée au statut, au salaire ou à l'âge.
- Les droits en matière de délai de préavis qui étaient déjà constitués au 31 décembre 2013 sont maintenus.
- Les délais de préavis sont exprimés **en semaines**. Le préavis débute **le lundi qui suit la notification** du préavis.
- La fixation du délai de préavis des **employés** dont le salaire annuel est supérieur à 32.254 euros ne dépend plus de négociations avec l'employeur ou le juge.

- Les pouvoirs publics verseront une compensation aux **ouvriers** pour le préavis qu'ils n'ont pas pu se constituer par le passé. Une partie des ouvriers gardent des délais de préavis réduits, à titre temporaire ou définitif.
- La **période d'essai est supprimée**.
- Le **droit à un outplacement en cas de licenciement** est **étendu** à tous les travailleurs qui comptent au moins 30 semaines de préavis, indépendamment de leur âge.
- Le salaire garanti en cas d'incapacité de travail commence déjà à courir à partir du 1^{er} jour. Le **jour de carence** est ainsi **supprimé**.

Voilà pour l'essentiel. Certaines corrections s'imposent toutefois car il faut tenir compte d'une série de modifications complémentaires moins importantes, ainsi que des exceptions et des mesures transitoires. Les employeurs bénéficient également de compensations. Trop d'éléments pour qu'ils figurent tous dans cette brochure récapitulative. Cette publication vous indique les principaux changements concrets pour vous à partir du 1^{er} janvier 2014. Nous les exposons en fonction du type de profil. Il vous suffira de feuilleter cette brochure pour trouver le profil qui vous correspond le mieux.

Autre remarque: ces nouvelles mesures s'appliquent tant au secteur privé qu'aux contractuels des secteurs publics (ouvriers et employés). Quelques modalités spécifiques restent toutefois probables pour le personnel contractuel des services publics.

Par ailleurs, nous ne sommes qu'à mi-parcours. Il subsiste quantité de différences: en matière de salaire garanti, de vacances annuelles, de chômage temporaire, de paiement du salaire, d'élections sociales et de juridictions du travail, sans oublier les nombreuses différences dans les secteurs et les entreprises. La CSC continue de plaider en faveur d'une solution globale.

Start!

Qu'est-ce qui change dans votre cas? Déterminez le profil qui vous correspond ou correspond à votre collègue.

PROFIL 1 MARC

Je suis ouvrier, j'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licencié.

Question importante: êtes-vous licencié en 2014 ou plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif, avec un plan social qui a été déposé avant le 1^{er} janvier 2014.

Oui Dans ce cas, rien ne change. Le changement ne s'opère que si vous commencez à travailler pour un nouvel employeur (examinez le profil 5 de Anne).

Non Vérifiez d'abord si vous travaillez en tant qu'ouvrier dans un des secteurs qui prévoit une réglementation dérogatoire (temporaire ou non) avec un préavis réduit:

- CP n°109 (industrie de l'habillement et de la confection);
- CP n°124 (construction);
- CP n°126 (ameublement et industrie transformatrice du bois);
- CP n°128.01 (tannerie et commerce de cuirs et peaux bruts);
- CP n°128.02 (industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs);
- CP n°142.02 (récupération de chiffons);
- CP n°301.01 (port d'Anvers) mais limitée aux ouvriers qui ne relèvent pas de la Loi Major;
- CP n°324 (industrie et commerce du diamant) mais limitée aux ouvriers;
- CP n°330 (établissements et services de santé) mais limitée aux ouvriers du secteur des prothèses dentaires.

Oui Vous travaillez dans un de ces secteurs, examinez alors le profil 2 d'Isabelle.

Non Vous ne travaillez pas dans un de ces secteurs, examinez alors le profil 1 de Marc et vous apprendrez quels sont les changements pour vous à partir du 1^{er} janvier 2014.



PROFIL 2 ISABELLE

Je suis ouvrière, active dans un des secteurs qui maintiennent un préavis réduit et je suis licenciée.

Vérifiez d'abord si vous êtes licenciée en 2014 ou plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif, avec un plan social déposé avant le 1^{er} janvier 2014.

Oui Dans ce cas, rien ne change. Les changements n'interviennent que lorsque vous commencez à travailler pour un nouvel employeur (voir profil 5 de Anne).

Non Dans ce cas, une réglementation dérogatoire de préavis réduit est instaurée pour les ouvriers licenciés à partir du 1^{er} janvier 2014. La liste de ces secteurs est reprise sous le profil 1 de Marc. La plupart de ces secteurs conservent cette dérogation pendant maximum quatre ans. Lisez le profil 2 détaillé d'Isabelle.

Une exception définitive est cependant prévue pour la majorité des ouvriers actifs sur les chantiers de construction: voir profil 3 de David.

PROFIL 3 DAVID

Je suis ouvrier, actif sur un chantier de construction et je suis licencié.

Vérifiez d'abord si vous êtes licencié le 1^{er} janvier 2014 ou plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif, avec un plan social déposé avant le 1^{er} janvier 2014.

Oui Dans ce cas, rien ne change, sauf si vous commencez à travailler chez un nouvel employeur (voir profil 5 de Anne).

Non Dans ce cas, vérifiez si vous remplissez simultanément les trois critères suivants:

1. Je n'ai pas de lieu d'occupation fixe.
2. Je travaille sur des chantiers de construction.
3. Je relève de la commission paritaire de la construction (CP 124).

Non Si vous ne répondez pas à l'une de ces trois conditions, vous relevez soit de la réglementation générale (voir profil 1 de Marc), soit de la réglementation dérogatoire temporaire (voir profil 2 d'Isabelle). Dans cette dernière catégorie (profil 2 d'Isabelle), on retrouve par exemple les ouvriers de la construction qui ne travaillent pas sur chantier mais qui procèdent aux préparatifs dans les ateliers, ou les ouvriers actifs dans le commerce des matériaux de construction.

Oui Si vous répondez à ces 3 conditions, voyez le profil 3 de David.



4



PROFIL 4 JULIE

Je suis employée. J'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licenciée.

Question importante: êtes-vous licenciée en 2014 ou plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif, avec un plan social qui a été déposé pour le 31 décembre 2013?

Oui Dans ce cas, rien ne change. Le changement ne s'opère que si vous commencez à travailler chez un nouvel employeur (voir profil 5 de Anne).

Non Pour savoir ce qui change pour vous, lisez le profil 4 détaillé de Julie.

5



PROFIL 5 ANNE

Je viens d'être engagée après le 31 décembre 2013.

Vérifiez d'abord si vous travaillez dans l'un des secteurs qui prévoit une réglementation dérogatoire (temporaire ou non) avec un préavis réduit. Ces secteurs sont énumérés dans le profil 1 de Marc.

Si c'est le cas, voyez le profil 2 d'Isabelle ou, éventuellement, le profil 3 de David pour les ouvriers actifs sur les chantiers de construction. Si ce n'est pas le cas, vous ne relevez plus de l'un des secteurs énumérés sous le profil 1 de Marc. Lisez le profil 5 détaillé de Anne.

6



PROFIL 6 FRANCIS

Je démissionne.

Dans ce cas, seuls les délais de préavis pour les démissions signifiées à partir de 2014 changent. Le tableau des délais de préavis du profil 6 de Francis mentionnent le préavis que vous devez dorénavant respecter en fonction de votre ancienneté si vous donnez votre démission.

7



PROFIL 7 ROBERT

Je suis licencié ou je donne ma démission en vue de la pension.

Si l'employeur vous licencie en vue de la pension (y compris la pension anticipée), il doit en principe suivre les règles d'un licenciement normal (voir profils 1 à 5 de Marc à Anne). Il y a cependant une différence de taille: en cas de licenciement en vue de la pension à partir de 65 ans (âge légal de la pension), le délai de préavis maximum est fixé à 26 semaines.

Si le travailleur donne lui-même sa démission en vue de la pension (y compris pour la pension anticipée), il doit en principe suivre les règles normales, à l'instar de toute autre démission signifiée par le travailleur (voir le profil 6 détaillé de Francis).

8



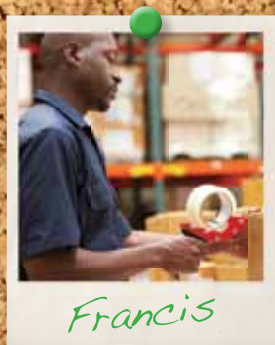
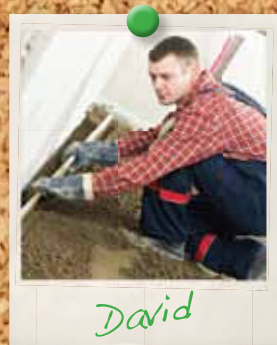
PROFIL 8 FAÏZA

Je suis en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident

Jusqu'au 31 décembre 2013, la législation était moins favorable aux ouvriers en cas d'incapacité de travail inférieure à deux semaines: la période de salaire mensuel garanti ne commençait à courir qu'après le premier jour de maladie (dit de carence). L'employeur ne devait pas verser de salaire pour ce premier jour d'incapacité de travail, sauf si un autre accord avait été conclu pour le secteur ou l'entreprise par voie de CCT. Par ailleurs, cette discrimination n'existait pas seulement pour les ouvriers, mais également pour les employés en période d'essai, ainsi que pour les employés ayant un contrat de moins de 3 mois.

En ce qui concerne la suppression du jour de carence, voyez le profil 8 détaillé de Faïza.

8 profils en bref avec ce qui change



PROFIL 1 – MARC

1. Autres délais de préavis (voir profil 1 – Marc – en détail).
2. Droit à une compensation pour le retard accumulé dans le passé au niveau du délai de préavis.
3. Droit à un outplacement en cas de préavis de minimum 30 semaines.
4. Suppression de l'exonération fiscale de 620 euros sur l'indemnité de licenciement.
5. Adaptation de la protection contre le licenciement abusif (cette mesure fait toujours l'objet de négociations et ne sera pas immédiatement applicable le 1^{er} janvier 2014).

PROFIL 2 – ISABELLE

1. Le délai de préavis est fixé à 2 à 16 semaines, en fonction de l'ancienneté (voir profil 2 – Isabelle – en détail).
2. Suppression de la période d'essai pour les travailleurs nouvellement engagés.
3. Suppression de l'exonération fiscale de 620 euros sur l'indemnité de licenciement.
4. Adaptation de la protection contre le licenciement abusif.

PROFIL 3 – DAVID

1. Préavis de 2 à 16 semaines, en fonction de l'ancienneté (voir profil 3 – David – en détail).
2. Suppression de la période d'essai pour les travailleurs nouvellement engagés.
3. Suppression de l'exonération fiscale de 620 euros sur l'indemnité de licenciement.
4. Adaptation de la protection contre le licenciement abusif.

PROFIL 4 – JULIE

1. Autres délais de préavis (voir profil 4 – Julie – en détail).
2. Droit à un outplacement en cas de préavis de minimum 30 semaines.
3. Suppression de l'exonération fiscale de 620 euros sur l'indemnité de licenciement.
4. Introduction d'une nouvelle réglementation en matière de motifs de licenciement.



PROFIL 5 – ANNE

1. Nouvelle réglementation harmonisée en matière de délai de préavis (voir www.lenouveaustatut.be).
2. Suppression de la période d'essai.
3. Droit à un outplacement à partir de 30 semaines de préavis.
4. Suppression de l'exonération fiscale de 620 euros sur l'indemnité de licenciement.
5. Suppression des allocations de licenciement pour les ouvriers.
6. Adaptation et extension de la protection contre le licenciement abusif.

PROFIL 6 – FRANCIS

De nouveaux délais de préavis sont applicables si vous démissionnez. Le tableau des délais de préavis du profil 6 de Francis mentionnent le préavis que vous devez dorénavant respecter en fonction de votre ancienneté si vous donnez votre démission. Le préavis n'excède pas 13 semaines.

Il y a toutefois trois exceptions:

1. Vous faites partie d'un secteur où l'employeur peut vous licencier avec un préavis réduit (les secteurs du profil 2 d'Isabelle ou du profil 3 de David).
2. Vous avez été licencié par votre employeur avec un délai de préavis mais, pendant cette période de préavis, vous avez donné votre démission (par exemple, parce que vous avez trouvé un autre emploi).
3. Une autre exception a également été prévue si vous étiez déjà au service de votre employeur, en tant qu'employé, le 31 décembre 2013.

Le nouveau tableau avec les délais de préavis et les explications complémentaires sur les exceptions se trouvent dans le profil 6 de Francis – en détail.

PROFIL 7 – ROBERT

Si l'employeur vous licencie en vue de la prépension (y compris pour la pension anticipée), il doit en principe suivre les règles d'un licenciement normal (voir profils 1 à 5, de Marc à Anne).

Il y a cependant une différence de taille: en cas de licenciement en vue de la pension à partir de 65 ans (âge légal de la pension), le délai de préavis est fixé à maximum 26 semaines.

PROFIL 8 – FAÏZA

Jusqu'au 31 décembre 2013, la législation était moins favorable aux ouvriers en cas d'incapacité de travail inférieure à deux semaines: la période de salaire mensuel garanti ne commençait à courir qu'après le premier jour de maladie (dit de carence). L'employeur ne devait pas verser de salaire pour ce premier jour d'incapacité de travail, sauf si un autre accord avait été conclu pour le secteur ou l'entreprise par voie de CCT.

Par ailleurs, cette discrimination n'existait pas seulement pour les ouvriers, mais également pour les employés en période d'essai, ainsi que pour les employés ayant un contrat de moins de trois mois. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette discrimination n'existe plus.

Vous trouverez plus de détails sur la suppression du jour de carence et sur le renforcement du contrôle pour cause de maladie dans le profil 8 de Faïza – en détail.

Changements à partir du 1^{er} janvier 2014

Profil 1 Marc

1. AUTRES DÉLAIS DE PRÉAVIS

Si votre employeur vous licencie, il doit toujours respecter un délai de préavis (sauf en cas de licenciement pour faute grave) et, comme dans le passé, doit verser une indemnité de rupture équivalente à la rémunération perdue lorsqu'il ne respecte pas totalement ou partiellement ce délai de préavis. Ces principes sont maintenus, mais le délai de préavis sera calculé tout à fait différemment. Il se compose désormais de deux parties:

La partie A (le préavis "verrouillé") pour l'ancienneté que vous vous êtes déjà constituée auprès de votre employeur jusqu'au 31 décembre 2013. Cette partie est déterminée en répondant simplement à une question: quel préavis l'employeur aurait-il dû respecter sur la base des anciennes règles s'il vous avait déjà licencié le 31 décembre 2013? Il n'est cependant pas simple de répondre à cette question. Ces règles diffèrent en effet d'un secteur à l'autre et parfois aussi d'une entreprise à l'autre. Les RCC (anciennes pré-pensions), les restructurations ou la pension font en outre l'objet de réglementations distinctes.

La partie B (le nouveau préavis constitué): pour l'ancienneté que vous vous constituez à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette partie figure dans le tableau suivant.

Moment du licenciement	Délai de préavis en cas de licenciement (préavis verrouillé = A, nouveau préavis = B)
1 janvier 2014 - 31 mars 2014	partie A + 2 semaines
1 avril 2014 - 30 juin 2014	partie A + 4 semaines
1 juillet 2014 - 30 septembre 2014	partie A + 6 semaines
1 octobre 2014 - 31 décembre 2014	partie A + 7 semaines
1 janvier 2015 - 31 mars 2015	partie A + 8 semaines
1 avril 2015 - 30 juin 2015	partie A + 9 semaines
1 juillet 2015 - 30 septembre 2015	partie A + 10 semaines
1 octobre 2015 - 31 décembre 2015	partie A + 11 semaines
2016	partie A + 12 semaines
2017	partie A + 13 semaines
2018	partie A + 15 semaines
2019	partie A + 18 semaines
2020	partie A + 21 semaines
De 2021 à 2033	3 semaines supplémentaires par année
2034	partie A + 62 semaines
2035	partie A + 63 semaines
2036 et années suivantes	1 semaine supplémentaire par année

Exemples

Le 31 décembre 2013, vous aviez 15 années d'ancienneté auprès de votre employeur. S'il avait dû vous licencier

à cette date, il aurait dû (en cas de licenciement normal) respecter un préavis de 15 semaines selon la CCT du secteur. Imaginons que vous soyez effectivement licencié en 2020. L'employeur doit respecter un préavis de 36 semaines (15 + 21). S'il ne le fait pas, il doit vous verser une indemnité de rupture équivalente au salaire de 36 semaines.

Prenons la même situation, mais il s'agit cette fois d'un licenciement en vue d'un RCC (ancienne prépension) pour lequel le secteur avait un régime distinct de préavis réduit au 31 décembre 2013 (par exemple 10 semaines). Le préavis verrouillé (partie A) ne compte donc pas 15 semaines mais seulement 10. Le préavis total en vue d'un RCC n'est donc que de 31 semaines (au lieu de 36). Attention: s'il s'agit d'un RCC dans le cadre d'une entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, le délai de préavis (parties A et B) est désormais ramené à 6 mois. Ce système existait déjà pour les employés, mais il est étendu aux ouvriers.

2. COMPENSATION POUR LE RETARD ACCUMULÉ DANS LE PASSÉ

Outre ce délai de préavis, on instaure également une indemnité en compensation du licenciement, afin de compenser le retard subi par les ouvriers jusqu'en 2013 en raison de délais de préavis plus courts.

Cette indemnité n'est pas payée par l'employeur mais par l'Onem. À l'instar des allocations de chômage, elle est versée par les syndicats ou la Caisse auxiliaire. Les affiliés de la CSC la demandent donc à leur centre de services CSC.

Ce droit à l'indemnité en compensation du licenciement sera instauré par phases:

- À partir du 1^{er} janvier 2014, seuls les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté (le 1^{er} janvier 2014) y ont droit.

1 Marc



PROFIL 1

Je suis ouvrier, j'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licencié.



- À partir du 1^{er} janvier 2015, les ouvriers qui comptent 15 ans d'ancienneté (au 1^{er} janvier 2015) suivront.
- À partir du 1^{er} janvier 2016, les ouvriers qui comptent 10 années d'ancienneté (au 1^{er} janvier 2016) suivront.
- À partir du 1^{er} janvier 2017, l'indemnité sera généralisée.

Quel est le montant de cette indemnité?

En cas de licenciement, vérifiez d'abord l'ancienneté que vous avez accumulée. Cherchez dans le tableau suivant le nombre de semaines y correspondant.

Ancienneté en cas de licenciement	Préavis théorique dans la nouvelle réglementation (nombre de semaines en fonction des années d'ancienneté)
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
22 ans	64 semaines
23 ans	65 semaines
24 ans ou plus	1 semaine supplémentaire par année

Vous avez trouvé? Déduisez ensuite de ce nombre de semaines le préavis que l'employeur doit respecter. Cette différence, exprimée en semaines (entre ce tableau et le tableau précédent) détermine votre indemnité en compensation du licenciement. Elle équivaut au salaire net pour ce nombre de semaines. Ce montant net est à prendre à la lettre: il est net d'impôt et de cotisations sociales. Au cours de ces semaines, couvertes par l'indemnité en compensation du licenciement, vous n'avez pas droit à une allocation de

chômage. Cette période est comparable à celle qui est couverte par l'indemnité de rupture. Vous ne pouvez bénéficier d'allocations de chômage qu'au terme de la période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement.

Reprenons les exemples cités plus haut.

Le 31 décembre 2013, vous aviez 15 ans d'ancienneté auprès de votre employeur et ce dernier vous licencie en 2020. À ce moment-là, vous avez accumulé 22 années d'ancienneté.

Dans notre exemple, le préavis compte 36 semaines. Le tableau ci-dessus indique toutefois 64 semaines pour 22 années d'ancienneté, soit 28 semaines de plus. Dans ce cas, en tant qu'affilié à la CSC, vous pouvez vous adresser à la CSC pour demander une indemnité en compensation du licenciement équivalente à 28 semaines de salaire net. Cette demande doit cependant intervenir dans les 6 mois qui suivent la fin du préavis (ou de la période couverte par l'indemnité de rupture). Si vous oubliez d'en faire la demande à ce moment-là, il vous reste une seconde chance. Dès que vous pouvez effectivement bénéficier d'allocations de chômage (64 semaines après le licenciement), vous avez encore deux mois pour demander l'indemnité par l'intermédiaire de la CSC.

Prenons à nouveau l'exemple du préavis réduit en vue d'un RCC (ancienne prépension).

Le préavis que l'employeur doit respecter dans l'exemple est ramené à 31 semaines.

Par conséquent, la différence avec le tableau ci-dessus n'est plus de 28 semaines mais de 33 semaines.

L'indemnité en compensation du licenciement équivaut donc à 33 semaines de salaire net.

Ce délai n'a aucun impact sur la date d'entrée en vigueur du RCC car 31 semaines de préavis payées par l'employeur + 33 semaines couvertes par l'indemnité en compensation du licenciement signifient toujours que ce n'est qu'au terme des 64 semaines qui suivent le licenciement que vous aurez droit aux allocations de chômage (avec complément d'entreprise payé par l'employeur). La seule différence réside donc dans le fait que vous quittez votre service 5 semaines plus tôt.

3. DROIT À UN OUTPLACEMENT EN CAS DE PRÉAVIS DE 30 SEMAINES AU MOINS

Si les parties A et B constituent ensemble un préavis de 30 semaines, vous avez désormais droit à un outplacement, quel que soit votre âge. Jusqu'ici, ce droit n'existait que pour les travailleurs à partir de 45 ans et en cas de constitution de cellules pour l'emploi dans le cadre d'un licenciement collectif.

8 profils en détail

Il faut distinguer le licenciement avec délai de préavis, du licenciement avec indemnité de rupture.

Dans le cas d'un délai de préavis de 30 semaines au moins, l'employeur doit proposer un outplacement. Vous avez le droit d'être absent maximum 1 jour (ou 2 demi-jours) par semaine pour bénéficier d'un outplacement ou, en dehors de l'outplacement, pour rechercher un emploi (congé de sollicitation).

Si le préavis est payé (indemnité de rupture), le travailleur doit renoncer à quatre semaines d'indemnités de rupture. En échange, l'employeur doit lui proposer un outplacement dont la valeur correspond à 1/12^{ème} du salaire annuel de l'année antérieure, avec un minimum de 1.800 euros et un maximum de 5.500 euros. Jusqu'à la fin de 2015, ce système sera appliqué sur une base volontaire et vous pourrez donc renoncer à l'offre d'outplacement en conservant les quatre semaines d'indemnités de rupture.

Attention: pour les ouvriers âgés de 45 ans et plus dont le préavis est inférieur à 30 semaines, les règles actuelles en matière d'outplacement restent d'application. Par ailleurs, elles ne s'appliquent qu'au secteur privé et à certains départements restreints du secteur public (comme les transports urbains et vicinaux). Comme en cas de licenciement collectif, les règles actuelles concernant les cellules pour l'emploi s'appliquent toujours aux ouvriers dont le préavis est inférieur à 30 semaines.

Profil 2 Isabelle

1. LE DÉLAI DE PRÉAVIS EST FIXÉ EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ.

Ancienneté au moment du licenciement	Délai de préavis
De 0 à 2 mois d'ancienneté	2 semaines
De 3 à 5 mois d'ancienneté	4 semaines
De 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté	5 semaines
De 5 à 9 ans d'ancienneté	6 semaines
De 10 à 14 ans d'ancienneté	8 semaines
De 15 à 19 ans d'ancienneté	12 semaines
20 ans d'ancienneté ou plus	16 semaines

4. SUPPRESSION DE L'EXONÉRATION FISCALE DE 620 EUROS SUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'exonération fiscale de la première tranche de l'indemnité de licenciement (en 2013, elle s'élevait à 620 euros) est supprimée. Cette exonération avait été introduite en 2012 tant pour la première tranche de 620 euros de salaire pendant un délai de préavis que pour la première tranche de 620 euros de l'indemnité de rupture. Elle ne s'appliquera plus aux licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014.

5. ADAPTATION DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ABUSIF

La protection contre le licenciement abusif est adaptée. En échange de délais de préavis réduits, les ouvriers bénéficiaient d'une protection spécifique contre le licenciement abusif: 6 mois de salaire supplémentaire en cas de licenciement lorsque l'employeur n'était pas en mesure de prouver que le licenciement était lié au comportement ou à la capacité de l'ouvrier ou aux besoins de l'entreprise. Ce système est remplacé par une nouvelle réglementation qui s'applique tant aux ouvriers qu'aux employés. Des règles dérogatoires seront éventuellement appliquées pour le secteur privé et le personnel des services publics. Nous n'avons pas encore de précisions à ce propos au début de l'année 2014.

2

Isabelle

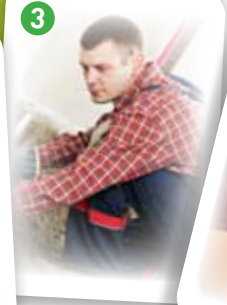


PROFIL 2

Je suis ouvrière, active dans un des secteurs qui maintiennent un préavis réduit et je suis licenciée.

Attention! Cette exception ne s'applique qu'aux anciennetés pour lesquelles il existait, au 31 décembre 2013, un délai de préavis inférieur à celui qui est mentionné dans le tableau.

Contrairement au profil 1 de Marc, ces ouvriers n'ont pas droit à une indemnité en compensation du licenciement, mais uniquement à une allocation de licenciement versée par



l'Onem (sauf en cas de licenciement en vue d'un RCC). Il n'y a donc aucun changement.

Cette allocation est limitée aux ouvriers qui ont au moins 6 mois d'ancienneté et son montant dépend de la durée de celle-ci:

- au moins 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté: 1.250 euros;
- au moins 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté: 2.500 euros;
- au moins 10 ans d'ancienneté: 3.750 euros.

Il s'agit d'allocations nettes, sans cotisations sociales ni impôts. Les affiliés de la CSC doivent en faire la demande auprès de leur centre de services CSC. Contrairement à l'indemnité en compensation du licenciement, ces allocations de licenciement n'ont aucun impact sur le droit aux allocations de chômage. Elles peuvent donc être perçues en sus des allocations de chômage.

Les dispositions dérogatoires en matière de délai de préavis prendront fin le 31 décembre 2017. La réglementation générale s'appliquera aux licenciements ultérieurs: voir le profil 1 de Marc.

En cas de CCT sectorielle, il pourra être dérogé à cette réglementation spécifique pendant les quatre années à venir. Les secteurs peuvent décider eux-mêmes d'adopter la réglementation générale dans sa totalité avant le 1^{er} janvier 2018. Dans certains secteurs, des concertations sont déjà en cours pour adopter directement la nouvelle réglementation.

2. LA PÉRIODE D'ESSAI EST SUPPRIMÉE

Les travailleurs qui étaient en période d'essai au 31 décembre 2013 doivent terminer cette période d'essai conformément aux règles qui

prévalaient à cette date. Pour les recrutements à partir du 1^{er} janvier 2014, l'employeur ne peut plus demander de période d'essai. En cas de licenciement rapide, il doit respecter le tableau susmentionné à partir du 1^{er} jour.

3. L'EXONÉRATION FISCALE DE 620 EUROS SUR L'ALLOCATION DE LICENCIEMENT EST SUPPRIMÉE

L'exonération fiscale de la première tranche de l'indemnité de licenciement (en 2013, elle s'élevait à 620 euros) est supprimée. Cette exonération avait été introduite en 2012 tant pour la première tranche de 620 euros de salaire pendant un délai de préavis, que pour la première tranche de 620 euros de l'indemnité de rupture. Elle ne s'appliquera plus aux licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014.

4. ADAPTATION DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ABUSIF

La protection contre le licenciement abusif est adaptée. En échange de délais de préavis réduits, les ouvriers bénéficiaient d'une protection spécifique contre le licenciement abusif: 6 mois de salaire supplémentaire en cas de licenciement lorsque l'employeur n'était pas en mesure de prouver que le licenciement était lié au comportement ou à la capacité de l'ouvrier ou aux besoins de l'entreprise. Ce système est remplacé par une nouvelle réglementation qui s'applique tant aux ouvriers qu'aux employés (voir profil 1 de Marc). Le but n'est cependant pas de conserver des modalités spécifiques pour les ouvriers qui conservent un préavis réduit. Ces négociations ne sont pas encore terminées.

Profil 3 David

1. DÉSORMAIS, LE DÉLAI DE PRÉAVIS EST FIXÉ COMME SUIT, EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ.

(Comme pour les autres secteurs avec un préavis réduit: profil 2 de Isabelle).

Ancienneté au moment du licenciement	Délai de préavis
Moins de 3 mois d'ancienneté	2 semaines
De 3 à 5 mois d'ancienneté	4 semaines
Au moins 6 mois d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté	5 semaines
De 5 à 9 ans d'ancienneté	6 semaines
De 10 à 14 ans d'ancienneté	8 semaines
De 15 à 19 ans d'ancienneté	12 semaines
20 années d'ancienneté ou plus	16 semaines

Contrairement au profil 1 de Marc, vous n'avez pas droit à une indemnité en compensation du licenciement, mais

3

David



PROFIL 3

Je suis ouvrier sur un chantier de construction et je suis licencié.

8 profils en détail

uniquement à une allocation de licenciement versée par l'Onem (sauf en cas de licenciement en vue d'un RCC). Il n'y a donc aucun changement.

Cette allocation est limitée aux ouvriers qui ont au moins 6 mois d'ancienneté et dépend de la durée de celle-ci:

- Au moins 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté: 1.250 euros.
- Au moins 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté: 2.500 euros.
- Au moins 10 ans d'ancienneté: 3.750 euros.

Il s'agit d'allocations nettes, sans cotisations sociales ni impôts. Les affiliés de la CSC doivent en faire la demande auprès de leur centre de services CSC. Contrairement à l'indemnité en compensation du licenciement, ces allocations de licenciement n'ont aucun impact sur le droit aux allocations de chômage. Elles peuvent donc être perçues en sus des allocations de chômage.

2. SUPPRESSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI POUR LES NOUVEAUX RECRUTEMENTS

Ceux qui étaient en période d'essai au 31 décembre 2013 doivent terminer cette période d'essai, conformément aux règles qui prévalaient alors. Pour les recrutements effectués à partir du 1^{er} janvier 2014, l'employeur ne peut plus demander de période d'essai. En cas de licenciement rapide, il doit respecter le tableau susmentionné à partir du 1^{er} jour.

3. SUPPRESSION DE L'EXONÉRATION FISCALE DE 620 EUROS SUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'exonération fiscale de la première tranche de l'indemnité de licenciement (en 2013, elle s'élevait à 620 euros) est supprimée. Cette exonération avait été introduite en 2012 tant pour la première tranche de 620 euros de salaire pendant un délai de préavis, que pour la première tranche de 620 euros de l'indemnité de

rupture. Elle ne s'appliquera plus aux licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014.

4. ADAPTATION DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ABUSIF

La protection contre le licenciement abusif est adaptée. En échange de délais de préavis réduits, les ouvriers bénéficiaient d'une protection spécifique contre le licenciement abusif: 6 mois de salaire supplémentaire en cas de licenciement lorsque l'employeur n'était pas en mesure de prouver que le licenciement était lié au comportement ou à la capacité de l'ouvrier ou aux besoins de l'entreprise. Ce système est remplacé par une nouvelle réglementation qui s'applique tant aux ouvriers qu'aux employés (voir profil 1 de Marc). Le but n'est cependant pas de conserver des modalités spécifiques pour les ouvriers qui conservent un préavis réduit.

Ces négociations ne sont pas encore terminées.

Contrairement aux secteurs dont le préavis est réduit (voir profil 2 d'Isabelle), la dérogation n'est pas de nature temporaire. Elle restera d'application après le 31 décembre 2017, à moins qu'il n'en soit convenu autrement avec les employeurs dans une CCT sectorielle. Une telle exception définitive pour les ouvriers occupés sur les chantiers de construction est anticonstitutionnelle. Nous ne sommes pas les seuls à l'affirmer. Le Conseil d'État et de nombreux juristes sont également du même avis. Avec la centrale Bâtiment, Industrie et Énergie (CSC-BIE), nous envisageons de faire annuler cette dérogation par la Cour constitutionnelle. Cette procédure peut toutefois prendre encore un certain temps.

Profil 4 Julie

1. AUTRES DÉLAIS DE PRÉAVIS

Si votre employeur vous licencie, il doit toujours respecter un délai de préavis (sauf en cas de licenciement pour faute grave) et verser une indemnité de rupture équivalente à la rémunération perdue lorsqu'il ne respecte pas totalement ou partiellement ce délai de préavis. Ces principes sont maintenus, mais le délai de préavis sera calculé tout à fait différemment: ce ne sera plus 3 mois par tranche entamée de 5 ans (période éventuellement majorée pour les employés dont le salaire annuel est supérieur

à 32.254 euros, avec ou sans grille Claey's). Le délai de préavis se compose désormais de deux parties.

La partie A ou préavis "verrouillé", pour l'ancienneté

4 Julie



PROFIL 4

Je suis employée, j'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licenciée.



que vous vous êtes déjà constituée auprès de votre employeur jusqu'au 31 décembre 2013. Cette partie est déterminée différemment pour les employés selon que leur salaire annuel était égal ou supérieur à 32.254 euros au 31 décembre 2013:

- jusqu'à 32.254 euros de salaire annuel: le préavis est verrouillé à 3 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté (voire éventuellement plus lorsqu'un préavis plus long a été convenu au niveau de l'entreprise ou individuellement);
- plus de 32.254 euros de salaire annuel: le préavis est verrouillé à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.

Une partie B a été ajoutée pour l'ancienneté que vous vous constituez à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette partie figure dans le tableau suivant.

Moment du licenciement	Délai de préavis en cas de licenciement (préavis verrouillé = A, nouveau préavis constitué= B)
Du 1 ^{er} janvier 2014 au 31 mars 2014	Préavis verrouillé + 2 semaines
Du 1 ^{er} avril 2014 au 30 juin 2014	Préavis verrouillé + 4 semaines
Du 1 ^{er} juillet 2014 au 30 septembre 2014	Préavis verrouillé + 6 semaines
Du 1 ^{er} octobre 2014 au 31 décembre 2014	Préavis verrouillé + 7 semaines
Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 mars 2015	Préavis verrouillé + 8 semaines
Du 1 ^{er} avril 2015 au 30 juin 2015	Préavis verrouillé + 9 semaines
Du 1 ^{er} juillet 2015 au 30 septembre 2015	Préavis verrouillé + 10 semaines
Du 1 ^{er} octobre 2015 au 31 décembre 2015	Préavis verrouillé + 11 semaines
2016	Préavis verrouillé + 12 semaines
2017	Préavis verrouillé + 13 semaines
2018	Préavis verrouillé + 15 semaines
2019	Préavis verrouillé + 18 semaines
2020	Préavis verrouillé + 21 semaines
De 2021 à 2033	3 semaines supplémentaires par année
2034	Préavis verrouillé + 62 semaines
2035	Préavis verrouillé + 63 semaines
2036 et les années suivantes	1 semaine par année supplémentaire

Exemples

Employé, votre salaire annuel s'élève à 25.000 euros et votre ancienneté est de 17 ans au 31 décembre 2013. Si votre employeur vous avait licencié le 31 décembre 2013, il aurait dû

respecter un préavis de 12 mois ou 52 semaines (3 mois x 4 périodes entamées de 5 ans).

Imaginons que vous soyez licencié en 2020. Votre employeur doit alors respecter un préavis de 73 semaines (52 + 21). Dans le cas contraire, il doit vous payer une indemnité de rupture équivalente au salaire de 73 semaines.

Employé, votre salaire annuel s'élève à 35.000 euros et votre ancienneté est de 15 ans au 31 décembre 2013. Si votre employeur vous avait licencié le 31 décembre 2013, il aurait dû respecter un préavis de 18 mois ou 78 semaines (la 18^{ème} année d'ancienneté étant entamée). Imaginons que vous soyez licencié en 2020. Votre employeur doit alors respecter un préavis de 99 semaines (78 + 21). Dans le cas contraire, il doit vous payer une indemnité de rupture équivalente au salaire de 99 semaines.

2. DROIT À UN OUTPLACEMENT EN CAS DE PRÉAVIS DE 30 SEMAINES AU MOINS

Si vous obtenez un préavis de 30 semaines en additionnant les parties A et B, vous avez désormais droit à un outplacement. Jusqu'ici, ce droit n'existait que pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus et en cas de constitution de cellules pour l'emploi dans le cadre d'un licenciement collectif.

Il faut distinguer le licenciement avec délai de préavis, du licenciement avec indemnité de rupture.

Dans le cas d'un délai de préavis de 30 semaines au moins, l'employeur doit proposer un outplacement. Vous avez alors le droit d'être absent maximum 1 jour par semaine pour bénéficier d'un outplacement ou, en dehors de l'outplacement, pour rechercher un emploi (congé de sollicitation).

Si le préavis est payé (indemnités de rupture), le travailleur doit renoncer à quatre semaines d'indemnités de rupture. En échange, l'employeur doit lui proposer un outplacement dont la valeur correspond à 1/12^{ème} du salaire annuel de l'année précédente, avec un minimum de 1.800 euros et un maximum de 5.500 euros. Jusqu'à la fin de 2015, ce système sera appliqué sur une base volontaire et vous pourrez donc renoncer à l'offre d'outplacement en conservant les quatre semaines d'indemnité de rupture.

Attention: pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus dont le préavis est inférieur à 30 semaines, les règles actuelles en matière d'outplacement restent d'application. Par ailleurs, elles ne s'appliquent qu'au secteur privé et à certains départements

8 profils en détail

restreints du secteur public (comme les transports urbains et vicinaux). Comme en cas de licenciement collectif, les règles actuelles concernant les cellules pour l'emploi s'appliquent toujours aux travailleurs dont le préavis est inférieur à 30 semaines.

3. SUPPRESSION DE L'EXONÉRATION FISCALE DE 620 EUROS SUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'exonération fiscale de la première tranche de l'indemnité de licenciement (en 2013, elle s'élevait à 620 euros) est supprimée. Cette exonération avait été introduite en 2012 tant pour la première tranche de 620 euros de salaire pendant un délai de préavis que pour la première tranche de 620 euros de l'indemnité de rupture. Elle ne s'appliquera plus aux licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014.

Profil 5 Anne

1. NOUVELLE RÉGLEMENTATION HARMONISÉE EN MATIÈRE DE DÉLAI DE PRÉAVIS

Désormais, une réglementation particulièrement simple sera appliquée tant aux ouvriers qu'aux employés afin de déterminer le délai de préavis. Il n'y aura plus la moindre distinction entre les ouvriers et les employés ou entre les secteurs, ni aucune distinction entre les employés en fonction de leur salaire annuel. Dans la foulée disparaît également la réglementation spécifique aux employés dont le salaire annuel est supérieur à 32.254 euros (les employés de la grille Claeys) pour lesquels le préavis devait être convenu avec l'employeur ou fixé par le juge en cas de licenciement. Les différences de traitement entre les juridictions du travail disparaissent également, de même que la réglementation spécifique pour les employés dont le salaire annuel dépasse 64.508 euros et dont le préavis pouvait être convenu individuellement en début de contrat.

Ancienneté atteinte	Délai de préavis
Moins de 3 mois	2 semaines
De 3 à 5 mois	4 semaines
De 6 à 8 mois	6 semaines
De 9 à 11 mois	7 semaines
12 mois	8 semaines
De 15 à 17 mois	9 semaines
De 18 à 20 mois	10 semaines
De 21 à 23 mois	11 semaines
2 ans	12 semaines

4. INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE MOTIFS DE LICENCIEMENT

La protection contre le licenciement abusif est adaptée. En échange de délais de préavis réduits, les ouvriers bénéficiaient d'une protection spécifique contre le licenciement abusif: 6 mois de salaire supplémentaire en cas de licenciement lorsque l'employeur n'était pas en mesure de prouver que le licenciement était lié au comportement ou à la capacité de l'ouvrier ou aux besoins de l'entreprise. Ce système est remplacé par une nouvelle réglementation qui s'appliquera tant aux ouvriers qu'aux employés, avec éventuellement des règles dérogatoires pour le personnel des services publics. Nous n'avons pas encore de précisions à ce propos au début de l'année 2014.

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
22 ans	64 semaines
23 ans	65 semaines
24 ans ou plus	1 semaine supplémentaire par an

2. SUPPRESSION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Pour les recrutements effectués à partir du 1^{er} janvier 2014, l'employeur ne peut plus demander de période d'essai. En cas de licenciement rapide, il doit respecter le tableau susmentionné à partir du 1^{er} jour avec, par exemple, un préavis de



minimum 2 semaines en cas de licenciement au cours des 3 premiers mois.

3. DROIT À UN OUTPLACEMENT À PARTIR DE 30 SEMAINES DE PRÉAVIS

Si vous avez un préavis de minimum 30 semaines, vous avez désormais droit à un outplacement. Ce ne sera possible au plus tôt qu'à partir de 2023 (9 années d'ancienneté pour ceux qui sont entrés en service le 1^{er} janvier 2014). Jusqu'ici, ce droit n'existait que pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus et en cas de constitution de cellules pour l'emploi dans le cadre d'un licenciement collectif.

Il faut ici distinguer le licenciement avec délai de préavis, du licenciement avec indemnité de rupture.

Dans le cas d'un délai de préavis de 30 semaines au moins, l'employeur doit proposer un outplacement. Vous avez alors le droit d'être absent maximum 1 jour (max. 2 absences) par semaine pour bénéficier d'un outplacement ou, en dehors de l'outplacement, pour rechercher un emploi (congé de sollicitation).

Si le préavis est payé (indemnité de rupture), le travailleur doit renoncer à quatre semaines d'indemnité de rupture. En échange, l'employeur doit lui proposer un outplacement dont la valeur correspond à 1/12^{ème} du salaire annuel de l'année précédente, avec un minimum de 1.800 euros et un maximum de 5.500 euros.

Attention: pour les ouvriers âgés de 45 ans et plus dont le préavis est inférieur à 30 semaines, les règles actuelles en matière d'outplacement restent d'application. Par ailleurs, elles ne s'appliquent qu'au secteur privé et à certains départements restreints du secteur public (comme les transports urbains et vicinaux). Comme en cas de licenciement collectif, les règles actuelles concernant les cellules pour l'emploi s'appliquent toujours aux ouvriers dont le préavis est inférieur à 30 semaines.

4. SUPPRESSION DE L'EXONÉRATION FISCALE DE 620 EUROS SUR L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'exonération fiscale de la première tranche de l'indemnité de licenciement (en 2013, elle s'élevait à 620 euros) est supprimée. Cette exonération avait été introduite en 2012 tant pour la première tranche de 620 euros de salaire pendant un délai de préavis, que pour la première tranche de 620 euros de l'indemnité de rupture. Elle ne s'appliquera plus aux licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014.

5. SUPPRESSION DES ALLOCATIONS DE LICENCIEMENT POUR LES OUVRIERS

Pour les ouvriers, le droit à une allocation de licenciement est supprimé en échange de délais de préavis plus longs que l'employeur doit respecter.

6. ADAPTATION ET EXTENSION DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ABUSIF (TOUJOURS EN COURS DE NÉGOCIATION)

La protection contre le licenciement abusif est adaptée. En échange de délais de préavis réduits, les ouvriers bénéficiaient d'une protection spécifique contre le licenciement abusif: 6 mois de salaire supplémentaire en cas de licenciement lorsque l'employeur n'était pas en mesure de prouver que le licenciement était lié au comportement ou à la capacité de l'ouvrier ou aux besoins de l'entreprise. Ce système est remplacé par une nouvelle réglementation qui s'applique tant aux ouvriers qu'aux employés. Des règles dérogatoires seront éventuellement appliquées aux contractuels des secteurs publics. Au 1^{er} janvier 2014, nous n'avons pas encore de précisions à ce propos.

5 Anne



PROFIL 5

J'ai été engagée récemment après le 31 décembre 2013.

Profil 6 Francis

L'OUVRIER OU L'EMPLOYÉ DONNE LUI-MÊME SA DÉMISSION.

Dans ce cas, seuls les délais de préavis pour les démissions signifiées à partir de 2014 changent.

Le tableau suivant reprend les délais de préavis en fonction de votre ancienneté. Vous devrez désormais respecter ces délais si vous donnez vous-même votre démission. En principe, ils ne peuvent excéder 3 mois (13 semaines).

EXCEPTIONS

Il y a trois exceptions.

1. Vous faites partie d'un secteur où l'employeur peut vous licencier avec un préavis réduit (profil 2 d'Isabelle ou 3 de David).

Dans ce cas, le préavis que le travailleur doit respecter est de maximum 8 semaines au lieu de 13 semaines (voir 2^{ème} colonne du tableau). Ce principe s'applique aux secteurs suivants, aussi longtemps qu'ils n'adoptent pas la réglementation générale:

- CP n°109 (industrie de l'habillement et de la confection);
- CP n°124 (construction);
- CP n°126 (ameublement et industrie transformatrice du bois);
- CP n°128.01 (tannerie et commerce de cuirs et peaux bruts);
- CP n°128.02 (industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs);
- CP n°142.02 (récupération de chiffons);
- CP n°301.01 (port d'Anvers) mais limitée aux ouvriers qui ne relèvent pas de la Loi Major;
- CP n°324 (industrie et commerce du diamant); mais limitée aux ouvriers
- CP n°330 (établissements et services de santé) mais limitée aux ouvriers du secteur des prothèses dentaires.

2. Vous avez été licencié par votre employeur avec un délai de préavis mais, pendant cette période de préavis, vous avez donné votre démission (parce que vous avez trouvé un autre emploi).

C'est ce que l'on appelle le contre-préavis donné par le travailleur. Dans ce cas, le préavis maximum que le travailleur doit prester est limité à 4 semaines au lieu de 13. Vous remarquerez que les nouvelles règles comportent une absurdité pour les secteurs qui maintiennent un préavis réduit (voir 1). Le contre-préavis peut y être plus long que le préavis ordinaire à prester par l'ouvrier ayant une ancienneté de minimum, 6 mois mais de moins de 10 ans.

Ancienneté au moment du licenciement	Préavis donné par le travailleur (de manière générale)	Préavis donné par l'ouvrier avec maintien d'un préavis réduit	Contre-préavis donné par le travailleur après un préavis donné par l'employeur
De 0 à 2 mois	1 semaine	1 semaine	1 semaine
De 3 à 5 mois	2 semaines	2 semaines	2 semaines
De 6 à 11 mois	3 semaines	2 semaines	3 semaines
De 12 à 17 mois	4 semaines	2 semaines	4 semaines
De 18 à 23 mois	5 semaines	2 semaines	4 semaines
De 2 à 3 ans	6 semaines	2 semaines	4 semaines
4 ans	7 semaines	2 semaines	4 semaines
5 ans	9 semaines	3 semaines	4 semaines
6 ans	10 semaines	3 semaines	4 semaines
7 ans	12 semaines	3 semaines	4 semaines
8 ans – 9 ans	13 semaines	3 semaines	4 semaines
10 – 14 ans	13 semaines	4 semaines	4 semaines
15 – 19 ans	13 semaines	6 semaines	4 semaines
20 ans ou plus	13 semaines	8 semaines	4 semaines

3. Une autre exception a également été prévue si vous étiez déjà au service de votre employeur, en tant qu'employé, le 31 décembre 2013.

Le délai de préavis que vous devez respecter en cas de licenciement se compose de deux parties.

Partie A (préavis "verrouillé"): délai de préavis que vous auriez dû respecter si vous aviez donné votre démission le 31 décembre 2013

6 Francis



PROFIL 6

Je donne ma démission.



selon les règles qui prévalaient alors, à savoir un délai de préavis équivalant à 1,5 mois par période entamée de 5 années d'ancienneté avec un maximum en fonction de votre salaire annuel au 31 décembre 2013:

- Salaire annuel jusqu'à 32.254 euros: 3 mois.
- Salaire annuel supérieur à 32.254 euros: 4,5 mois.
- Salaire annuel supérieur à 64.508 euros: maximum 6 mois.

Partie B: à la partie A s'ajoute éventuellement un nombre de semaines en fonction de l'ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014 (donc, par exemple, 7 semaines supplémentaires en cas de licenciement en 2018 car on compte quatre années d'ancienneté supplémentaires). Cette disposition ne vaut toutefois que si la partie A est inférieure à 13 semaines. Dans ce cas, la somme des parties A et B ne peut pas non plus excéder 13 semaines.

Profil 7 Robert

VOUS ÊTES LICENCIÉ OU VOUS DONNEZ VOTRE DÉMISSION EN VUE DE LA PENSION.

Ce cas de figure est assez simple pour les licenciements et démissions signifiés à partir de 2014.

Si l'employeur vous licencie en vue de la prépension (y compris pour la pension anticipée), il doit en principe suivre les règles d'un licenciement normal (voir profils 1 à 5).

Il y a cependant une différence de taille: en cas de licenciement en vue de la pension à partir de 65 ans (âge légal de la pension), le délai de préavis est fixé à maximum 6 mois (26 semaines).

Si le travailleur donne lui-même sa démission en vue de la pension (y compris pour la pension anticipée), il doit en principe suivre les règles normales, à l'instar de toute autre démission signifiée par le travailleur (profil 6).

7 Robert



PROFIL 7

Je suis licencié ou je démissionne en vue de la pension.

Profil 8 Faïza

8 Faïza



PROFIL 8

Je suis en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident.

VOUS ÊTES OUVRIER OU EMPLOYÉ, EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT.

Jusqu'au 31 décembre 2013, la législation était moins favorable aux ouvriers en cas d'incapacité de travail inférieure à deux semaines: la période de salaire mensuel garanti ne commençait à courir qu'après le premier jour

de maladie (dit de carence). L'employeur ne devait pas verser de salaire pour ce premier jour d'incapacité de travail, sauf si un autre accord avait été conclu pour le secteur ou l'entreprise par voie de CCT.

Par ailleurs, cette discrimination n'existait pas seulement pour les ouvriers, mais également pour les employés en période d'essai, ainsi que pour les employés ayant un contrat de moins de 3 mois.

Quels sont les changements?

1. **Suppression du jour de carence.**
2. **Renforcement du contrôle de l'absentéisme pour les ouvriers et les employés.**

8 profils en détail

Parcourons ces changements en détail.

1. SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE

La discrimination liée au jour de carence sera levée à partir du 1^{er} janvier 2014. La période d'incapacité de travail couverte par le salaire mensuel garanti (30 jours maximum) commence désormais pour tous à partir du premier jour d'incapacité de travail.

Il subsiste cependant une réglementation spécifique pour les ouvriers (ainsi que pour les employés ayant un contrat de moins de 3 mois): à partir du jour 8 et jusqu'au jour 30 d'incapacité de travail, ils ne perçoivent pas la totalité de leur salaire brut. Le travailleur reçoit un salaire net garanti (versé partiellement par l'employeur et partiellement par l'Inami à partir du jour 15). Cette disposition comporte toujours une discrimination à l'égard des travailleurs à bas salaire: en effet, on ne tient pas compte du bonus à l'emploi pour déterminer le salaire net. Le salaire net est donc sous-estimé.

2. RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DE L'ABSEN- TÉISME POUR CAUSE DE MALADIE

La suppression du jour de carence est subordonnée à un renforcement des dispositions visant à lutter contre l'absentéisme injustifié. Deux de ces conditions ne sont pas récentes mais sont désormais transposées dans la loi.

En cas de maladie, vous êtes tenu d'informer immédiatement l'employeur de votre incapacité de travail, sauf en cas de force majeure.

Vous devez remettre un certificat médical à votre employeur si une CCT ou le règlement de travail le prévoit, ou si votre employeur en fait la demande. Hormis un cas de force majeure, vous devez envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prescrit par la convention collective de travail ou le règlement de travail. Si ce délai n'est pas prévu, la remise du certificat doit intervenir dans les deux jours ouvrables à partir du jour d'incapacité de travail ou du jour de réception de la demande de l'employeur.

La troisième mesure prévoit que l'employeur peut fixer, par voie de CCT ou dans le règlement de travail, une période continue pendant la journée au cours de laquelle le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin-contrôle. Cette visite peut se faire au domicile du travailleur, mais également en un autre lieu, communiqué à l'employeur. Cette période comprend maximum 4 heures continues et doit se situer entre 7h et 20h.

Le Conseil d'État a souligné que cette dernière disposition constituait une sérieuse ingérence dans la vie privée du travailleur. Nous devons donc nous montrer particulièrement vigilants à l'égard des propositions que les employeurs formuleront. La CSC ne manquera pas de dénoncer ces ingérences outrancières.



ET ENCORE...

Avec les huit situations décrites, vous disposez des changements principaux. Indépendamment de celles-ci, pour être complet, d'autres changements doivent encore être signalés.

1. Dorénavant, **le délai de préavis** prend cours pour tout le monde le lundi suivant la notification du licenciement. C'était déjà le cas pour les ouvriers. Cela vaut désormais également pour les employés (et donc non plus le premier jour du mois suivant).
2. Imaginons que vous ayez d'abord travaillé comme **intérimaire** dans une entreprise, que l'entreprise vous ait ensuite engagé, puis qu'elle vous ait licencié, alors, votre ancienneté en tant que travailleur intérimaire sera prise en compte avec les restrictions suivantes:
 - à concurrence d'un an maximum;
 - si la fonction exercée comme intérimaire était la même;
 - si l'embauche par l'entreprise suit immédiatement la période de travail intérimaire (même s'il peut y avoir 7 jours maximum entre les deux).
3. **Le congé de sollicitation** pendant la période de préavis est dorénavant uniformisé. Pendant les 26 dernières semaines de préavis, l'ouvrier ou l'employé peut s'absenter de son travail deux demi-jours ou un jour complet par semaine pour chercher du travail. Dans la période qui précède (donc avant les 6 derniers mois), on fait une différence selon que le travailleur suit une procédure d'outplacement ou non:
 - a. s'il suit une procédure d'outplacement, le travailleur a droit à un jour complet ou deux demi-jours par semaine.
 - b. s'il ne suit pas de procédure d'outplacement, il n'a droit qu'à un demi-jour par semaine.
4. **Pour les contrats à durée déterminée (CDD) ou pour un travail nettement défini**, l'employeur ou le travailleur peut dorénavant mettre fin au contrat moyennant un délai de préavis, mais uniquement pendant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois). En cas de contrats temporaires successifs, ce n'est possible que pendant le premier contrat. Le délai de préavis à respecter est alors le même que pour un contrat à durée indéterminée. Si ce délai n'est pas respecté, une indemnité de préavis correspondante à ce délai est due. En dehors de cette première moitié ou de six mois, les règles antérieures restent d'application: en cas de licenciement, une indemnité de préavis correspondant à la période allant jusqu'à la date prévue du contrat est due. Cette indemnité de préavis ne peut toutefois être supérieure au double de l'indemnité de préavis qui aurait dû être payée s'il s'était agi d'un CDI.
5. **Pour les jobs d'étudiant**, la période d'essai est maintenue mais sous une forme adaptée: l'employeur comme l'étudiant peut mettre fin au contrat sans préavis pendant les trois premiers jours de travail. Pour les contrats intérimaires, la période d'essai est maintenue, mais sans adaptation des règles: en principe, une période d'essai de trois jours ouvrables, mais qui peut aussi être supprimée. Une période d'essai plus longue ou plus courte peut aussi être convenue.
6. Quelques adaptations ont aussi été apportées aux anciennes règles concernant la rupture du contrat de travail par l'employeur pendant une **suspension pour cause de maladie ou d'accident**.

QUEST-CE QUI CHANGE POUR QUI? DÉCOUVREZ-LE SUR

le nouveau statut.be

1 Marc



PROFIL 1

Je suis ouvrier, j'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licencié.

2 Isabelle



PROFIL 2

Je suis ouvrière, active dans un des secteurs qui maintiennent un préavis réduit et je suis licenciée.

3 David



PROFIL 3

Je suis ouvrier sur un chantier de construction et je suis licencié.

4 Julie



PROFIL 4

Je suis employée, j'étais déjà au service de mon employeur le 31 décembre 2013 et je suis licenciée.

5 Anne



PROFIL 5

J'ai été engagée récemment après le 31 décembre 2013.

6 Francis



PROFIL 6

Je donne ma démission.

7 Robert



PROFIL 7

Je suis licencié ou je démissionne en vue de la pension.

8 Faïza



PROFIL 8

Je suis en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident.