

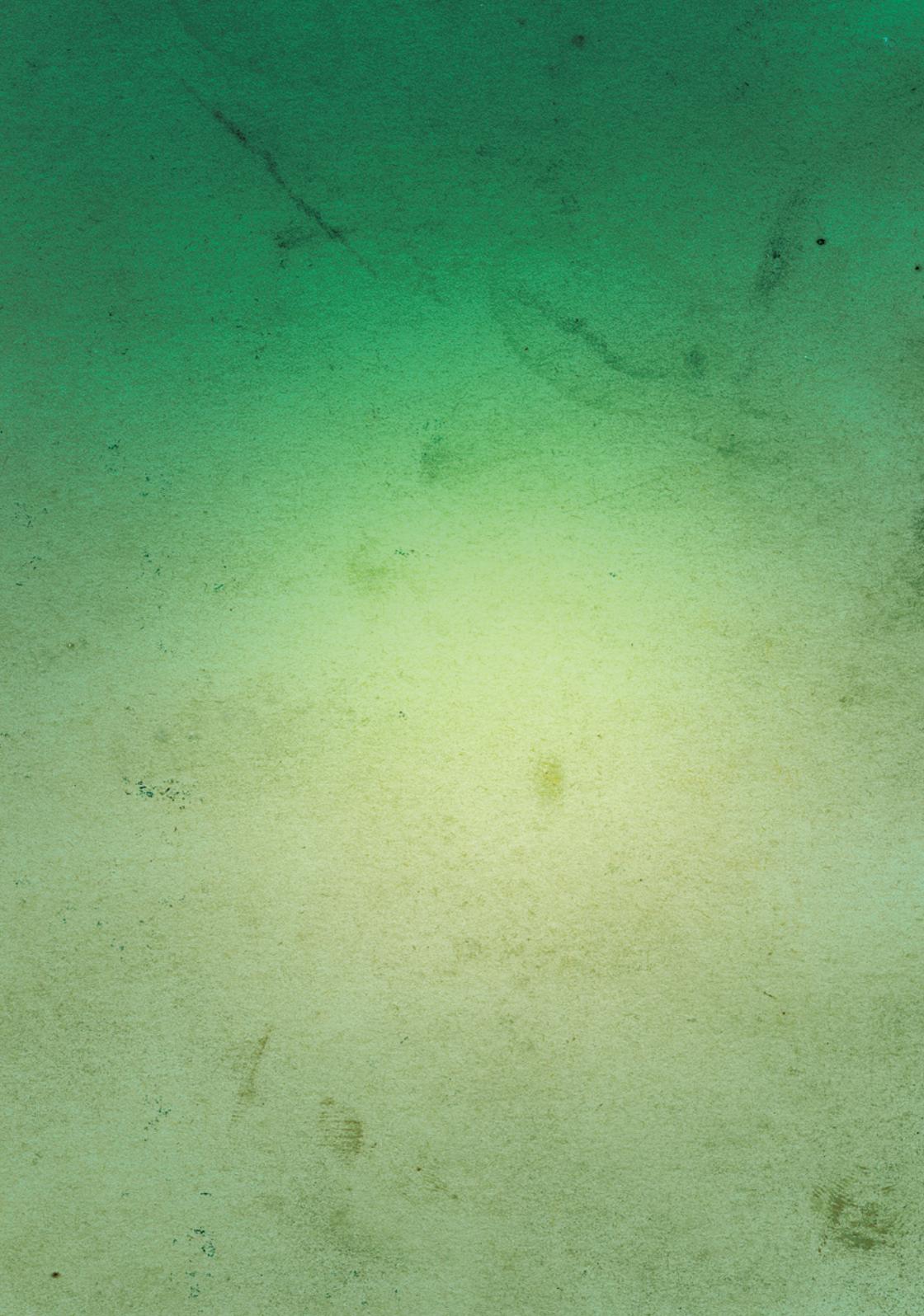


# Ouvriers/employés

## Vers un meilleur statut commun

**CNE**  
cs

L'avenir a  
son syndicat





# Ouvriers/employés

## Vers un meilleur statut commun

## Premiers pas vers un statut commun

A partir du 1er janvier 2014, tous les ouvriers et tous les employés (y compris les cadres) recevront un salaire garanti dès le premier jour de maladie et bénéficieront de la même protection contre licenciement. Un nouveau régime commun pour les travailleurs nouvellement engagés; et pour les travailleurs actuellement sous contrat : les employés et cadres conservent leurs droits acquis, et les ouvriers bénéficieront en quelques années d'un rattrapage vers le nouveau régime commun.

Une nouvelle loi met ainsi fin à deux discriminations entre les ouvriers et employés. L'amélioration des préavis des ouvriers et la suppression du jour de carence sont deux belles avancées sociales. La mobilisation de nos militants a également permis de limiter les conséquences négatives pour les employés. Entre les projets de base et le texte adopté, bien des dangers ont été écartés. Merci à toutes celles et à tous ceux qui se sont battus pour cela.

Cette loi n'est qu'un premier pas vers un meilleur statut commun pour tous les travailleurs : il reste encore plusieurs différences à régler entre les ouvriers et les employés. Avec tous ses militantes et militants, la CNE reste donc mobilisée.

En attendant, voici déjà le point sur les nouvelles règles. Que votre carrière ait commencé avant ou après 2014, vous trouverez dans cette brochure toutes les réponses à vos questions. Car vous informer sur vos droits, c'est aussi notre métier.

**CNE, l'avenir a son syndicat.**



Par soucis de lisibilité, les noms sont écrits au masculin. Ils doivent évidemment s'entendre également au féminin.

\* Les mots suivis d'un astérisque sont définis dans un lexique en page 26.

# Licenciement

La loi introduisant un statut unique entre ouvriers et employés contient un nouveau régime de licenciement, dont la principale réforme porte sur les délais de préavis. Le texte de loi met un point final à toute une série de différences existantes, tout en conservant les acquis du régime antérieur pour les travailleurs déjà sous contrat. Les six régimes de licenciement qui existaient sont remplacés par un système simple et unique, dans lequel les droits sont constitués par année d'ancienneté.

## 1. Nouveau calcul du délai de préavis

La question des délais de préavis a toujours été centrale dans le dossier ouvrier/employé. Plus votre préavis de licenciement est long, mieux il vous protège. À partir du 1er janvier 2014, les employés et les ouvriers bénéficieront des mêmes délais.

### a. Durée du préavis

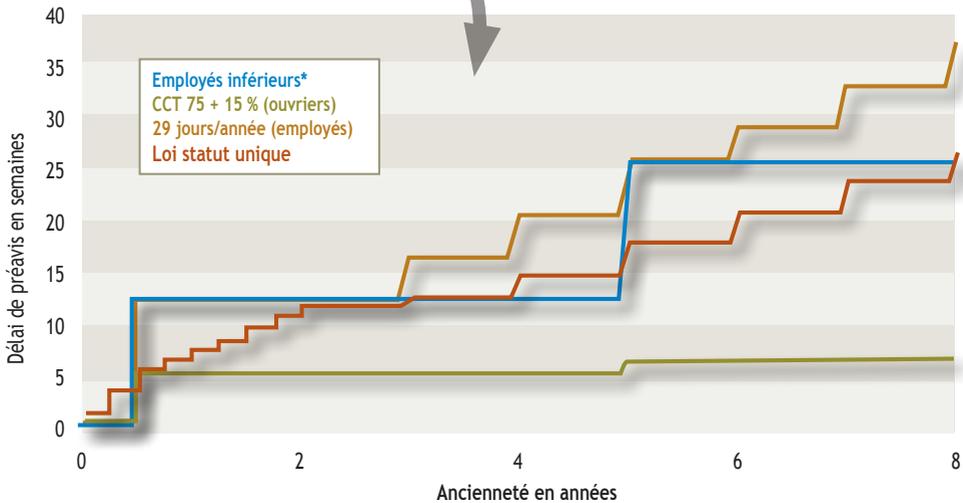
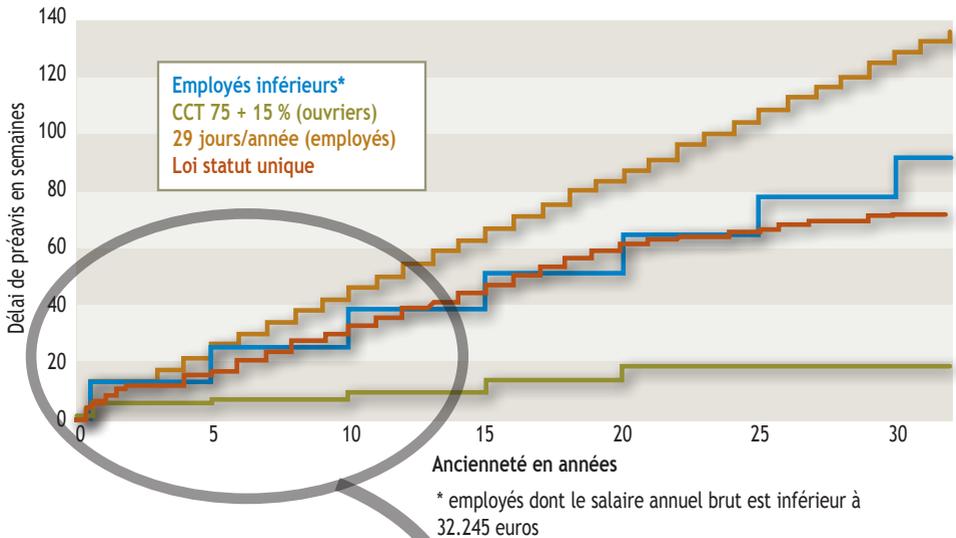
#### **Vous êtes licencié**

- **Les cinq premières années** : ça démarre lentement  
Au cours des deux premières années, le délai de préavis évolue sur base trimestrielle. Ensuite, au cours des troisième, quatrième et cinquième années, le délai de préavis est constitué par année.
- **Après cinq années** : vitesse de croisière  
Après avoir accumulé des droits pendant cinq années, le délai de préavis augmente de trois semaines par année civile, jusqu'à 62 semaines.
- **Après vingt années** : ça ralentit  
À partir de 20 ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente d'une semaine par année d'ancienneté entamée. Le tableau et les deux graphiques ci-dessous comparent ce nouveau régime et l'ancien système des travailleurs engagés après le 1er janvier 2012. Les jours et les mois sont convertis en semaines.

## Comparaison des anciens et nouveaux délais de préavis

Ancienneté	Ouvriers	Tous les travailleurs	Employés < 32.254€	Employés > 32.254€
0	4 semaines (pér. d'essai : 0 à 7j)	2 semaines	13 semaines (pér. d'essai : 7j)	13 semaines/7jours
3 mois	4 s (pér. d'essai : 7j)	4 semaines	13 s (pér. d'essai : 7j)	13 s (pér. d'essai : 7j)
6 mois	5,71 semaines	6 semaines	13 semaines	13 s (pér. d'essai : 7j)
9 mois	5,71 semaines	7 semaines	13 semaines	13 s (pér. d'essai : 7j)
1 an	5,71 semaines	8 semaines	13 semaines	13 semaines
1 an et 3 mois	5,71 semaines	9 semaines	13 semaines	13 semaines
1 an et 6 mois	5,71 semaines	10 semaines	13 semaines	13 semaines
1 an et 9 mois	5,71 semaines	11 semaines	13 semaines	13 semaines
2 ans	5,71 semaines	12 semaines	13 semaines	13 semaines
3 ans	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines	16,57 semaines
4 ans	5,71 semaines	15 semaines	13 semaines	20,71 semaines
5 ans	6,86 semaines	18 semaines	26 semaines	26,00 semaines
6 ans	6,86 semaines	21 semaines	26 semaines	29,00 semaines
7 ans	6,86 semaines	24 semaines	26 semaines	33,14 semaines
8 ans	6,86 semaines	27 semaines	26 semaines	37,29 semaines
9 ans	6,86 semaines	30 semaines	26 semaines	41,43 semaines
10 ans	9,14 semaines	33 semaines	39 semaines	45,57 semaines
11 ans	9,14 semaines	36 semaines	39 semaines	49,71 semaines
12 ans	9,14 semaines	39 semaines	39 semaines	53,86 semaines
13 ans	9,14 semaines	42 semaines	39 semaines	58,00 semaines
14 ans	9,14 semaines	45 semaines	39 semaines	62,14 semaines
15 ans	13,86 semaines	48 semaines	52 semaines	66,29 semaines
16 ans	13,86 semaines	51 semaines	52 semaines	70,43 semaines
17 ans	13,86 semaines	54 semaines	52 semaines	74,57 semaines
18 ans	13,86 semaines	57 semaines	52 semaines	78,71 semaines
19 ans	13,86 semaines	60 semaines	52 semaines	82,86 semaines
20 ans	18,43 semaines	62 semaines	65 semaines	87,00 semaines
21 ans	18,43 semaines	63 semaines	65 semaines	91,14 semaines
22 ans	18,43 semaines	64 semaines	65 semaines	95,29 semaines
23 ans	18,43 semaines	65 semaines	65 semaines	99,43 semaines
24 ans	18,43 semaines	66 semaines	65 semaines	103,57 semaines
25 ans	18,43 semaines	67 semaines	78 semaines	107,71 semaines
26 ans	18,43 semaines	68 semaines	78 semaines	111,86 semaines
27 ans	18,43 semaines	69 semaines	78 semaines	116,00 semaines
28 ans	18,43 semaines	70 semaines	78 semaines	120,14 semaines
29 ans	18,43 semaines	71 semaines	78 semaines	124,29 semaines
30 ans	18,43 semaines	72 semaines	91 semaines	128,43 semaines
31 ans	18,43 semaines	73 semaines	91 semaines	132,57 semaines
32 ans	18,43 semaines	74 semaines	91 semaines	136,71 semaines
...	18,43 semaines	+1s/an	...	+ 29 j/an

Comparaison entre les différents régimes sur base de l'ancienneté



### Vous démissionnez

Si c'est vous qui rompez le contrat, la règle est simple : votre préavis de démission correspond à la moitié de votre préavis de licenciement, arrondi à l'unité inférieure si nécessaire.

En cas de démission, vous devrez donc respecter les préavis suivants :

Ancienneté	Préavis de démission
0	1s
3m	2s
6m	3s
1a	4s
1a6m	5s
2a	6s
4	7s
5	9
6	10
7	12
8ans et +	13

### Vous donnez un contre-préavis

Si vous prestez votre préavis suite à un licenciement et que vous souhaitez quitter votre emploi plus tôt (pour commencer un nouvel emploi, par exemple), vous pouvez donner un contre-préavis à votre employeur. Ce contre-préavis est identique au préavis de démission, mais plafonné à quatre semaines.

En cas de contre-préavis, vous devrez donc respecter les délais suivants :

Ancienneté	Contre-préavis
0	1s
3 m	2s
6 m	3s
1 à et +	4s

### b. Prise de cours du préavis

La durée des préavis étant désormais fixée en semaines et non plus en mois, votre préavis démarre au premier lundi qui suit la notification de votre licenciement, démission ou contre-préavis, et non plus au 1er du mois qui suit cette notification.

Par ailleurs, le calcul en semaines implique une conversion :

$$1 \text{ mois} = \frac{13 \text{ semaines}}{3} ; 1 \text{ semaine} = \frac{3 \text{ mois}}{13}$$

## c. Améliorations du préavis par CCT\*

Il est interdit aux secteurs d'allonger les délais prévus par la loi. Une convention collective sectorielle peut en revanche prévoir des procédures particulières de licenciement, éventuellement assorties de sanctions. Vérifiez donc les CCT\* de votre secteur.

Au niveau des entreprises, il est possible de prévoir de meilleurs délais de préavis, dans le plan social en cas de restructuration par exemple ou via une convention individuelle. Vérifiez donc les CCT\* de votre entreprise et votre contrat.

## d. Ancienneté

Votre ancienneté est la période pendant laquelle vous avez été au service de la même entreprise de manière ininterrompue. La notion d'entreprise est plus large que l'employeur au sens strict, puisque l'entreprise est considérée comme l'unité économique d'exploitation.

**Attention** : si vous avez commencé votre travail dans l'entreprise sous contrat intérimaire, ces périodes sont prises en compte dans le calcul de votre ancienneté, à condition que votre contrat ait été conclu moins de 7 jours après le contrat de travail intérimaire.

## e. Délais de préavis spécifiques

- Dans le cadre du programme de résorption du chômage (APE, ACS...) : si vous démissionnez, vous avez droit à 7 jours de préavis, quelle que soit votre ancienneté.
- En cas de pension : votre préavis est plafonné à 26 semaines.
- Lors des périodes de chômage temporaire (chômage économique, force majeure...) : vous pouvez toujours démissionner sans préavis.
- Lors d'une restructuration ou pour les entreprises en difficulté : si votre préavis est donné en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC\*, ex-pré-pension), il peut être plafonné à 26 semaines.

**Attention**, cela ne concerne que les cas de restructuration ou d'entreprises en difficulté : en cas de RCC\* individuelle, votre préavis ne peut pas être réduit.

## f. Ouvriers des services de santé

Certains secteurs avaient déjà obtenu le régime de licenciement des employés pour leurs ouvriers. C'est le cas des secteurs de la santé. Concrètement, cela concerne les ouvriers qui travaillent et comptent cinq ans d'ancienneté dans les établissements suivants :

- les hôpitaux
- les maisons de soins psychiatriques
- les initiatives d'habitations protégées
- les maisons de repos pour personnes âgées
- les maisons de repos et de soins

- les centres de soins de jour
- les centres de revalidation
- les soins infirmiers à domicile
- les services intégrés de soins à domicile
- les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique
- les centres médicaux pédiatriques
- les maisons médicales

À partir du 1er janvier 2014, les règles spéciales disparaissent. Le calcul du délai de préavis cumulera vos anciennetés acquises à la date du 31 décembre 2013 et à partir du 2014 selon des formules différentes pour chacune d'elles (voir point 6).

### g. Dérogations pour certains ouvriers

Dans certains secteurs, sous l'ancienne législation, le préavis des ouvriers était inférieur à la CCT\* 75. Ces dérogations ont été maintenues après le 1er janvier 2012, date à laquelle les délais de préavis des ouvriers avaient déjà été améliorés. Et ces dérogations sont toujours maintenues à partir du 1er janvier 2014, à condition qu'elles ne concernent que les travailleurs ayant une ancienneté d'un an maximum. Le tableau ci-dessous reprend le régime dérogatoire.

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par le travailleur
De 0 à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 mois à moins de 5 ans	5 semaines	2 semaines
De 5 ans à moins de 10 ans	6 semaines	3 semaines
De 10 ans à moins de 15 ans	8 semaines	4 semaines
De 15 ans à moins de 20 ans	12 semaines	6 semaines
A partir de 20 ans	16 semaines	8 semaines

Ces dérogations, qui donnent des préavis plus courts que le nouveau régime en place dès le 1er janvier 2014, sont une compensation offerte aux employeurs des secteurs qui comptent beaucoup d'ouvriers. Cependant, le régime dérogatoire est limité dans le temps. Du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2017, les secteurs et sous-secteurs peuvent déjà négocier de meilleurs délais des préavis. Et en tout état de cause, à partir du 1er janvier 2018, ces ouvriers obtiendront le même statut que les autres travailleurs bénéficiant du nouveau régime de délais de préavis.

**Attention** : si vous êtes concerné par ce régime dérogatoire entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017, mais que vous êtes licencié dans le cadre d'une restructuration, pension ou RCC\* (ex-prépension), c'est la CCT\* 75 qui s'applique (voir tableau page 27).

## 2. Licenciement et maladie

Si vous prestez votre préavis et tombez malade, votre employeur peut rompre le contrat en payant une indemnité de rupture pour le délai de préavis qui aurait dû être presté. Votre employeur peut déduire le salaire garanti déjà octroyé durant cette incapacité.

**En cas de CDD\* de moins de 3 mois** : si votre absence pour maladie dépasse 7 jours, votre employeur peut vous licencier sans préavis ni indemnité.

**En cas de CDD\* de plus de 3 mois** : si votre absence pour maladie dépasse 6 mois, votre employeur peut rompre le contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale au temps restant à courir jusqu'à la fin prévue du contrat, plafonnée à 3 mois. Votre employeur peut déduire de cette indemnité la période de salaire garanti déjà octroyée durant votre incapacité.

## 3. Rupture d'un contrat à durée déterminée

A priori, un CDD\* ne peut être rompu. Si une des parties rompt le contrat, elle doit payer la totalité de la rémunération jusqu'à la fin prévue du CDD\*, avec un plafond égal au double du préavis légal. Cette règle est déjà actuellement en vigueur.

Ce qui est nouveau, c'est la possibilité de rompre le contrat pendant la première moitié du contrat, moyennant un préavis normal ou une indemnité compensatoire normale. Cette première moitié du contrat est toutefois limitée à 6 mois.

**Exemple 1** : vous avez un CDD\* de 4 mois. Pendant les 2 premiers mois, l'employeur peut vous licencier en respectant les nouveaux délais de préavis, comme pour un CDI\*. S'il vous licencie après 1 mois, vous aurez donc un préavis de 2 semaines.

**Exemple 2** : vous avez un CDD\* de 2 ans. Pendant les 6 premiers mois (la première moitié étant limitée à 6 mois), votre employeur peut vous licencier en respectant les délais de préavis, comme pour un CDI\*.

En cas de CDD\* successifs, cette nouvelle possibilité n'existe que pour le premier contrat. En effet, il s'agit d'une conversion de l'ancienne période d'essai... qui se situe évidemment au début des relations de travail et pas à chaque nouveau CDD\* !

## 4. Suppression de la période d'essai

La clause d'essai, en vertu de laquelle un licenciement sans préavis est possible pour les ouvriers de même qu'un préavis d'à peine 7 jours pour les employés, est supprimée. Désormais, tout le monde bénéficie d'un préavis de 2 semaines dès le départ. Ce préavis est augmenté de 1 ou 2 semaines par trimestre, pour atteindre 12 semaines après 2 années d'ancienneté (voir tableau page 28).

## **a. Conséquences sur d'autres droits**

### **1. Clause d'écolage**

La clause d'écolage permet à l'employeur de se faire rembourser par le travailleur qui a suivi une formation spécifique chez lui et qui remet sa démission ou est licencié. L'ancienne législation prévoyait que la clause d'écolage ne s'appliquait pas pendant la période d'essai.

Désormais, la clause d'écolage ne s'applique pas pendant les six premiers mois du contrat.

### **2. Clause de non-concurrence**

La clause de non-concurrence vous interdit de vous mettre au service d'employeurs potentiels concurrents de l'employeur actuel, après démission ou licenciement sans faute grave. Cette clause de non-concurrence ne s'appliquait pas pendant la période d'essai supprimée par la nouvelle loi.

Désormais, cette clause de non-concurrence ne s'applique pas pendant les six premiers mois du contrat.

## **b. Exceptions : contrats étudiant et intérimaire**

Si vous êtes sous contrat étudiant ou intérimaire, les trois premiers jours de travail peuvent être considérés comme période d'essai, il est nécessaire d'insérer une clause d'essai écrite dans le contrat. Durant ces trois premiers jours, vous pouvez démissionner ou être licencié sans préavis ni indemnité.

## **c. Clause d'essai conclue en 2013**

La nouvelle loi a supprimé la clause d'essai à partir du 1er janvier 2014.

Toutefois, des travailleurs ont été engagés en 2013, avec une clause d'essai variant entre 1 mois et 12 mois.

Si votre période d'essai a débuté en 2013 et s'achève après le 1er janvier 2014, elle continue à s'appliquer, ainsi que le délai de préavis réduit qui y correspond (7 jours pour les employés, zéro pour les ouvriers).

## **5. Congés pour recherche d'un nouvel emploi**

En cours de préavis, vous avez le droit de vous absenter du travail en vue de rechercher un nouvel emploi. Ce droit est de deux demi-jours par semaine, à convenir de commun accord avec l'employeur. Si votre préavis dépasse 26 semaines, vous pouvez vous absenter d'un seul demi-jour par semaine au départ et pendant deux demi-jours par semaine lors des 26 dernières semaines.

En cas de temps partiel, cette absence doit être proratisée, c'est-à-dire proportionnelle à la durée des prestations de travail.

Si une procédure de reclassement est mise en œuvre, vous pouvez bénéficier des deux demi-jours de congé pendant toute la durée du préavis.

## 6. Transition pour les travailleurs engagés avant le 1er janvier 2014

Les nouveaux délais de préavis applicables à partir de 2014 concernent tous les travailleurs, exceptés les ouvriers de la construction. La nouvelle loi concerne tant le licenciement notifié par l'employeur que la démission remise par le travailleur.

Cependant, les travailleurs déjà en service avant le 1er janvier 2014 ont acquis une ancienneté leur donnant, pour certains, des délais de préavis supérieurs au nouveau régime. Afin de ne pas léser ces très nombreux travailleurs, la loi prévoit de sauvegarder leurs droits déjà constitués et de les compléter par les nouveaux.

Si vous étiez occupé avant le 1er janvier 2014, votre délai de préavis de licenciement ou de démission sera donc calculé en tenant compte de vos deux anciennetés : celle acquise au 31 décembre 2013 selon l'ancien régime et celle acquise depuis le 1er janvier 2014 selon les nouvelles règles. Imaginez un sac à dos, dans lequel vous transportez vos droits acquis en 2013 et dans lequel s'ajoutera le délai de préavis calculé à partir d'une nouvelle ancienneté débutant au 1er janvier 2014.

### a. Vous êtes licencié en 2013

L'ancienne législation s'applique, tant pour la fixation du délai de préavis que sa prise de cours. C'est bien la notification du licenciement qui entre en compte : même si votre préavis s'achève après le 1er janvier 2014, vous restez sous l'ancien régime. Attention : l'employeur doit communiquer votre licenciement par recommandé. La date de notification du licenciement qui entre en compte pour savoir si vous êtes encore sous l'ancien régime est la date du cachet de la poste + 3 jours ouvrables. Ainsi, si la date du cachet de la poste est jusqu'au 27 décembre inclus, vous êtes sous l'ancien régime. À partir du 28 décembre, vous êtes dans le cadre de l'ancien et du nouveau régime (point b ci-dessous).

### b. Vous étiez engagé avant le 1er janvier 2014 et licencié à partir du 1er janvier 2014

Votre préavis est calculé en trois étapes :

#### 1ère étape : on stocke le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013

On présume que vous êtes licencié le 31 décembre 2013. Les anciennes règles s'appliquent, avec une modification (la grille Claeys est supprimée).

### **Vous êtes employé**

Les délais de préavis sont calculés différemment, selon le niveau de rémunération.

- Votre rémunération brute annuelle n'excède pas 32.254 euros : votre préavis est de trois mois par tranche entamée de cinq ans d'ancienneté.
- Votre rémunération brute annuelle dépasse 32.254 euros : votre délai de préavis est de 1 mois par année d'ancienneté.

### **Vous êtes ouvrier**

Les délais de préavis sont inscrits dans la loi du 3 juillet 1978 ou dans des conventions collectives de travail sectorielles ou encore en application de la convention collective de travail n°75 du Conseil National du Travail.

**Précision** : si vous avez moins de 6 mois d'ancienneté au moment du licenciement, la clause du contrat de travail réduisant le délai de préavis à 7 jours continue à s'appliquer jusqu'à son échéance, même si celle-ci se situe en 2014. Les nouvelles règles de préavis (cumul entre ancienneté 2013 et ancienneté 2014) ne s'appliquent pas.

**Exemple** : Vous êtes engagé le 1er août 2013 et licencié le 15 janvier 2014. Vous avez donc moins de six mois d'ancienneté. Votre préavis est réduit à 7 jours et commence le lundi suivant la notification du licenciement.

### **2ème étape : on calcule le délai de préavis acquis à partir du 1er janvier 2014**

Le compteur est remis à zéro, et votre ancienneté débute au 1er janvier 2014 selon les nouvelles règles en vigueur au 1er janvier 2014. Les délais sont fixés en nombre de semaines par tranche de mois ou d'années d'ancienneté.

### **3ème étape : On additionne les deux délais de préavis**

Les délais de préavis calculés dans les deux étapes sont additionnés pour obtenir le délai total.

**Exemple** : Vous êtes engagé comme employé le 10 juin 2009, avec une rémunération annuelle brute inférieure à 32.254 euros. Vous êtes licencié le 15 septembre 2016 (date de prise de cours du préavis).

**1ère étape** : au 31 décembre 2013, vous avez droit à 3 mois de préavis, car vous avez moins de 5 ans d'ancienneté.

**2ème étape** : au 15 septembre 2016, vous rentrez dans votre troisième année d'ancienneté, depuis le 1er janvier 2014. Selon la nouvelle législation, vous bénéficiez donc de 12 semaines de préavis.

**3ème étape** : Vous avez donc droit à 3 mois + 12 semaines de préavis = 25 semaines.

**Exemple :** Vous êtes engagé comme ouvrier le 1er février 2010 et licencié le 3 novembre 2017.

**1ère étape :** au 31 décembre 2013, vous comptez 42 jours de préavis, soit 6 semaines.

**2ème étape :** au 3 novembre 2017, vous êtes entré dans votre 4ème année d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. Vous bénéficiez alors de 13 semaines de préavis.

**3ème étape :** Vous avez donc droit à 6 semaines + 13 semaines = 19 semaines.

### c. Vous étiez engagé comme employé avant le 1er janvier 2014 et démissionnez à partir du 1er janvier 2014

Calculez votre préavis de démission au 31 décembre 2013 selon la règle suivante : 1,5 mois de préavis par tranche entamée de 5 années d'ancienneté.

Selon votre niveau de rémunération, des plafonds sont prévus :

- Votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas 32.254 euros : maximum 3 mois.
- Votre rémunération annuelle brute dépasse 32.254 euros : maximum 4,5 mois.
- Votre rémunération annuelle brute dépasse 64.508 euros : maximum 6 mois.

Si votre préavis de démission calculé au 31 décembre 2013 dépasse les maxima ci-dessus, il est inutile d'aller plus loin. Ce sont ces maxima qui s'appliquent.

Par contre, si ces maxima ne sont pas atteints, calculez votre délai de préavis depuis le 1er janvier 2014, selon les nouvelles règles (2ème étape). Additionnez les deux délais.

Dans tous les cas, le total ne peut dépasser 13 semaines.

**Exemple :** Vous travaillez comme employé depuis le 1er mars 2001 et percevez une rémunération annuelle inférieure à 32.254 euros. Vous démissionnez le 1er février 2014.

**1ère étape :** au 31 décembre 2013, votre préavis de licenciement serait de 9 mois.

Votre préavis de démission est donc de 4,5 mois. Le maximum légal étant de 3 mois, il est inutile d'aller plus loin. Votre préavis de démission est de 3 mois.

**Exemple :** Vous travaillez comme employé depuis le 1er juin 2012, et percevez une rémunération supérieure à 32.252 euros et inférieure ou égale à 64.508 euros. Vous démissionnez le 10 septembre 2016.

**1ère étape :** au 31 décembre 2013, votre préavis de démission est donc de 1,5 mois ou 6 semaines. La durée maximale du préavis, à savoir 4,5 mois, n'est pas atteinte. Vous devez donc passer à l'étape 2.

**2ème étape 2 :** au 10 septembre 2016, vous êtes dans votre troisième année d'ancienneté depuis le 1er janvier 2014. Vous avez ainsi droit à 12 semaines de préavis de licenciement. Votre préavis de démission est donc de 6 semaines.

**3ème étape :** 6 semaines + 6 semaines = 12 semaines de préavis de démission.

## d. Exceptions

### 1. Projet de licenciement collectif

Si votre employeur a notifié un projet de licenciement collectif avant le 1er janvier 2014, il doit respecter les délais de préavis applicables au 31 décembre 2013, sans doute plus favorables pour la majorité des travailleurs employés, mais malheureusement pas pour les ouvriers.

### 2. Convention collective de travail encadrant le licenciement collectif

Si vous êtes concerné par une CCT\* encadrant les conséquences du licenciement collectif, déposée au plus tard le 31 décembre 2013 au greffe de la Direction générales relations collectives du SPF emploi, vous bénéficiez également du régime de licenciement applicable au 31 décembre 2013. A nouveau, ce sera probablement plus intéressant pour la majorité des employés, mais pas pour les ouvriers.

## 7. Compensation de l'ONEM en faveur des ouvriers

Le nouveau régime de licenciement prévoit, pour les travailleurs engagés avant le 1er janvier 2014, un préavis calculé en deux parties : une première partie est calculée sur base des règles qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2013. La seconde partie est calculée sur base des règles qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2014 (voir point 6 b). Si vous êtes ouvrier, cela signifie que le régime défavorable qui était en vigueur avant le 1er janvier 2014 s'applique toujours à la première partie de votre préavis. Pour compenser la différence, un rattrapage est prévu. Il est payé par l'ONEM via l'organisation syndicale.

Le rattrapage vise à vous donner un préavis équivalent à ce que vous auriez eu si votre préavis avait été calculé entièrement sur base des nouvelles règles. Autrement dit, l'indemnité de l'ONEM compense la différence entre le préavis octroyé par votre employeur et le préavis qu'il aurait dû vous payer si les nouvelles règles s'appliquaient entièrement.

**Attention !** Tous les ouvriers ne bénéficient pas immédiatement du rattrapage. Vous devez être entré en service avant le 1er janvier 2014 et répondre à une condition d'ancienneté :

- Pendant l'année 2014, vous bénéficiez du rattrapage uniquement si vous avez au moins 20 ans d'ancienneté le 1er janvier 2014.
- En 2015, vous bénéficiez du rattrapage si vous avez au moins 15 ans d'ancienneté le 1er janvier 2015.
- En 2016, vous bénéficiez du rattrapage si vous avez au moins 10 ans d'ancienneté le 1er janvier 2016.
- À partir du 1er janvier 2017, tous les ouvriers licenciés bénéficient du rattrapage.

Si vous êtes ouvrier et que vous n'avez pas l'ancienneté suffisante pour bénéficier du rattrapage de l'ONEM, vous conservez un droit à l'allocation de licenciement de l'ONEM. Cependant, dès que vous aurez droit à l'indemnité en compensation du licenciement, vous n'aurez plus droit à l'allocation de licenciement.

Si vous travaillez dans une entreprise où un plan social a été négocié et qu'il est contenu dans une CCT\* envoyée au ministère du Travail au plus tard le 31 décembre 2013, l'allocation de licenciement est maintenue. Cette indemnité en compensation du licenciement est assimilée à une indemnité de congé ordinaire : la période qui correspond à cette a-indemnité est prise en compte pour calculer vos droits dans l'assurance chômage mais n'est pas cumulable avec une allocation de chômage.

L'indemnité payée par l'ONEM est un montant calculé en net : elle n'est pas soumise aux cotisations sociales, ni aux retenues fiscales.

Lorsque vous avez droit au rattrapage de l'ONEM, la prime de crise payée aux ouvriers à l'occasion du licenciement est supprimée.

**Attention**, l'indemnité en compensation du licenciement n'est pas cumulable avec l'indemnité de reclassement dont vous bénéficiez lorsque, dans le cadre d'une restructuration, vous êtes inscrit dans une cellule pour l'emploi.

Si vous êtes un ouvrier et que vous bénéficiez d'un délai de préavis réduit (ouvriers de la construction), aucun rattrapage n'est prévu. De même, si vous travaillez dans une entreprise où un plan social a été négocié et qu'il est contenu dans une convention collective envoyée au ministère du Travail au plus tard le 31 décembre 2013, aucun rattrapage n'existe.

## Incapacité de travail

Le jour de carence\* est supprimé pour tout le monde. À partir du 1er janvier 2014, si vous êtes malade, vous recevez votre salaire garanti dès le 1er jour de maladie. Vous devez bien sûr respecter vos obligations en matière d'incapacité de travail : informer votre employeur, remettre votre certificat médical et vous soumettre à un éventuel contrôle médical.

### 1. Quel salaire garanti ?

La suppression du jour de carence n'a pas modifié les règles de paiement du salaire garanti.

#### **Vous êtes ouvrier**

Votre salaire garanti est hebdomadaire. La première semaine, votre employeur vous paie 100% de votre salaire. Les 3 semaines suivantes, votre employeur paie moins, mais

la mutuelle complète : en cas d'incapacité de travail d'un mois, vous recevez donc quasiment l'équivalent de votre salaire à 100%.

### **Vous êtes employé**

Votre salaire garanti est mensuel : votre employeur vous paie 100% de votre salaire durant les 30 premiers jours de votre incapacité de travail. Attention : si vous êtes sous CDD\* de moins de 3 mois, vous êtes dans le régime ouvrier (voir ci-dessus).

## **2. Employé en période d'essai**

À partir du 1er janvier 2014, la période d'essai disparaît. Si vous êtes employé, vous bénéficiez donc du droit à 1 mois de salaire garanti dès le 1er jour de votre incapacité de travail, entièrement à charge de votre employeur.

## **3. Obligations du travailleur en incapacité de travail**

En matière d'information de l'employeur et de la remise du certificat médical, les règles n'ont pas changé. Le contrôle médical, en revanche, est renforcé.

### **a. Information de l'employeur**

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, vous devez informer immédiatement votre employeur.

### **b. Certificat médical**

Vous devez également lui communiquer un certificat médical, au plus tard dans les deux jours ouvrables (attention, certaines CCT\* ou règlements de travail prévoient d'autres délais). Sauf cas de force majeure ou de motifs légitimes, si vous ne respectez pas cette obligation, vous ne percevrez pas votre salaire garanti, jusqu'au jour où le certificat médical est effectivement envoyé.

### **c. Contrôle médical**

Enfin, vous devez vous soumettre au contrôle médical commandé par votre employeur. À partir du 1er janvier 2014, ce contrôle est renforcé et assorti d'une sanction : sauf cas de force majeure ou de motifs légitimes, si vous ne remplissez pas cette obligation, vous ne recevrez pas votre salaire garanti.

Actuellement, à la demande de votre employeur, le médecin-contrôle se présente à votre domicile sans prévenir et procède à l'examen médical. Il vous indique ensuite ses conclusions, ainsi qu'à l'employeur, et la date de reprise du travail éventuellement retenue. Si vous êtes absent durant sa visite, le médecin-contrôle dépose un avis dans votre boîte aux lettres vous invitant à vous présenter tel jour à son cabinet.

Dès le 1er janvier 2014, un secteur ou une entreprise peut prévoir une CCT\* ou un règlement de travail qui rendra votre présence obligatoire à votre domicile (ou une autre résidence communiquée à l'employeur), pendant une période de maximum 4 heures consécutives, entre 7h00 et 20h00. La loi précise bien que la CCT\* ou le règlement de travail devra fixer cette période de maintien à domicile : il ne s'agit donc pas d'être présent de 7h00 à 20h00.

Cette nouvelle obligation doit respecter la règle de proportionnalité : autrement dit, les moyens mis en place doivent correspondre raisonnablement à l'objectif poursuivi. Dans cet esprit, la présence obligatoire du travailleur à son domicile ou autre lieu indiqué à l'employeur doit être limitée dans le temps. Les CCT\* ou règlements de travail devront donc tenir compte de ce principe de proportionnalité et indiquer que cette présence « obligatoire » dans la période de la journée ne concernera, par exemple, que les deux ou trois premiers jours d'incapacité, ou/et x jours maximum sur une période d'incapacité de Y jours.

Toutefois, la loi n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de renouveler le contrôle et donc d'exiger une nouvelle période de présence obligatoire de 4 heures consécutives, notamment en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

### d. Sanctions

Si vous ne respectez pas ces obligations, vous ne bénéficierez pas de votre salaire garanti, tant que vous ne remédiez pas à la situation. Gardez donc les preuves de vos actions : si vous avertissez immédiatement votre employeur par téléphone, confirmez par l'envoi d'un courriel. Gardez également une trace de la remise de votre certificat médical.

Sachez également que cette sanction n'est pas applicable si vous pouvez invoquer une cause de force majeure ou des motifs légitimes vous ayant empêché de vous conformer aux obligations en cas de maladie. Le recours devant la juridiction du travail permet toujours au travailleur de contester une décision de non-paiement de salaire garanti supposée irrégulière.

Quant à l'obligation de rester à domicile, vérifiez les CCT\* de votre secteur et le règlement de travail de votre entreprise. Partout où elle est présente, la CNE veillera à faire adopter des règles dans le respect strict de la vie privée du travailleur et limitant au maximum la durée de présence obligatoire. La loi indiquant un maximum de 4 heures consécutives, rien n'empêche d'inscrire dans la CCT\* ou le règlement de travail une durée plus brève, dans une période de référence la plus courte possible, selon le principe de la proportionnalité.

# Reclassement professionnel

Si vous êtes licencié et que vous avez droit à un préavis de 30 semaines, votre employeur est tenu de vous proposer une procédure de reclassement professionnel. Le fait que le préavis soit presté ou payé n'importe pas. Le reclassement concerne aussi les travailleurs du service public.

L'employeur n'est toutefois pas obligé de vous proposer un reclassement si vous y avez déjà droit dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif. Il n'est pas non plus obligé de le faire si vous êtes licencié pour motif grave.

Enfin, sachez que l'ancien régime de reclassement continue à exister. Il concerne les travailleurs âgés d'au moins 45 ans au moment du licenciement, qui comptent au moins une année d'ancienneté et qui ne sont pas licenciés pour motif grave. Cet ancien régime s'applique si vous n'êtes pas concerné par le nouveau système.

## 1. Contenu du reclassement

Une procédure de reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance qui doit vous permettre de retrouver vous-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Ces services sont fournis par un prestataire, individuellement ou en groupe.

**Le prestataire qui organise le reclassement doit agir :**

- a. soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient (CCT\* sectorielle) ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité ;
- b. soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une CCT\* conclue au niveau de l'entreprise ;
- c. soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel ;
- d. soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi.

**Le prestataire qui organise le reclassement s'engage à :**

- a. souscrire une assurance au bénéfice du travailleur qui participe au reclassement. Cette assurance couvre tant vos missions de reclassement que vos déplacements entre votre domicile et le lieu du service de reclassement. Si le prestataire ne souscrit pas d'assurance et qu'un accident survient, il doit payer au travailleur un montant correspondant à 3 mois de rémunération ;
- b. respecter votre vie privée. Il ne peut pas communiquer des informations vous concernant à d'autres personnes ;

- c. vous remettre son dossier si vous le réclamez ;
- d. mettre en œuvre le reclassement même si l'employeur ne paie pas la facture du reclassement.
- e. ne pas interférer dans la relation entre votre employeur et vous ;
- f. ne pas influencer sur la décision du licenciement.

L'offre de reclassement que l'employeur est tenu de faire doit répondre à des critères précis. Elle doit donner une image claire et objective des services qu'elle contient. Elle doit contenir au minimum :

- a. un bilan personnel professionnel ;
- b. une assistance psychologique si vous en faites la demande ;
- c. l'élaboration d'un plan d'action ;
- d. une aide logistique et administrative.

Par ailleurs, l'offre doit préciser les objectifs du reclassement. Ceux-ci doivent tenir compte de votre âge et de vos qualifications. Elle doit aussi préciser les méthodes utilisées, la date de début, le programme, le lieu du reclassement. Elle doit enfin préciser s'il s'agit d'une procédure de reclassement individuelle ou en groupe.

Le lieu du reclassement doit se trouver à une distance raisonnable de votre domicile : le prestataire du reclassement doit se rendre accessible. Pour évaluer si la distance est raisonnable, on tient compte de vos possibilités de déplacement, de vos frais et de la nature et du niveau de vos qualifications.

## 2. Modalités du reclassement

### a. Lorsque le préavis est payé

Si votre indemnité de rupture correspond à un délai de préavis de 30 semaines de travail, vous avez droit à une procédure de reclassement de 60 heures. Les coûts supportés par votre employeur sont équivalents à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute. Toutefois, la cotisation de votre employeur ne peut pas être inférieure à 1.800 EUR ou supérieure à 5.500 euros. Si vous travaillez à temps partiel, ces montants seront réduits en fonction de votre temps de travail. L'offre de reclassement doit être faite par l'employeur, par écrit, dans les quinze jours qui suivent le licenciement.

**Attention !** Si votre employeur ne fait pas cette offre, vous devez lui rappeler ses obligations par écrit dans les 39 semaines qui suivent la période de quinze jours. Il a alors 4 semaines pour faire une offre de reclassement. S'il ne le fait pas, vous avez droit à l'entièreté de l'indemnité compensatoire de préavis (voir Attention ci-dessous).

Lorsque l'employeur fait l'offre de reclassement, vous avez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser. La réponse doit être donnée par un écrit à part, au plus tôt au moment où le licenciement est communiqué par l'employeur.

**Attention** : dans le cadre d'un préavis payé, la procédure de reclassement est estimée forfaitairement à 4 semaines de préavis. Ces 4 semaines sont retirées de l'indemnité compensatoire de préavis. Cela signifie que si vous avez droit à 30 semaines de préavis payé et que vous acceptez le reclassement, seules 26 semaines seront versées. L'employeur n'a cependant pas le droit d'imputer 4 semaines de préavis sur l'indemnité compensatoire de préavis si l'offre de reclassement n'est pas conforme aux critères ou si elle n'est pas mise en œuvre.

À partir du 1er janvier 2016, vous n'avez plus le droit de refuser la procédure de reclassement. Elle sera directement imputée sur le montant correspondant au préavis d'au moins 30 semaines.

Le reclassement professionnel s'étale sur 12 mois. Pendant les 2 premiers mois, vous avez droit à 20 heures de reclassement. Du troisième au sixième mois, vous avez droit à 20 heures également. Du septième au douzième mois, vous avez droit aux 20 heures restantes.

Vous pouvez cependant avertir, à tout moment, votre employeur que vous avez trouvé un nouvel emploi ou que vous vous engagez comme indépendant. Cet avertissement doit se faire par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. Cet avertissement a pour conséquence que le reclassement est interrompu.

Si, moins de 3 mois après avoir trouvé un nouvel emploi, vous vous retrouvez sans emploi, il est possible de reprendre la procédure de reclassement là où elle a été interrompue. Pour ce faire, vous devez prévenir votre employeur par écrit dans le mois qui suit la perte de votre nouvel emploi. La procédure de reclassement se termine cependant au plus tard 12 mois après son début.

Toutes les communications que vous adressez à l'employeur dans le cadre du reclassement doivent être faites par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. L'employeur, lui, doit communiquer par courrier recommandé.

## **b. Lorsque le préavis est presté**

Si vous prestez l'entièreté de votre préavis de licenciement et que celui-ci est égal à 30 semaines au moins, vous avez droit à une procédure de reclassement de 60 heures. Elle est réalisée pendant les congés qui sont octroyés en demi-jours afin de rechercher de l'emploi.

L'offre de reclassement doit être faite par l'employeur par écrit au plus tard 4 semaines après le début du préavis. Attention : si l'employeur ne fait pas cette offre, vous devez lui rappeler ses obligations par écrit dans les 4 semaines qui suivent la première période de 4 semaines. L'employeur a alors 4 semaines pour faire une offre de reclassement.

Lorsque l'employeur fait l'offre de reclassement, vous avez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser. La réponse doit être donnée par un écrit à part, au plus tôt, au moment où le licenciement est communiqué par l'employeur.

Vous pouvez cependant avertir, à tout moment, votre employeur que vous avez trouvé un nouvel emploi ou que vous vous engagez comme indépendant. Cet avertissement doit se faire par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. Cet avertissement a pour conséquence que le reclassement est interrompu.

Si, moins de 3 mois après avoir trouvé un nouvel emploi, vous vous retrouvez sans emploi, il est possible de reprendre la procédure de reclassement là où elle a été interrompue. Pour ce faire, vous devez prévenir votre employeur par écrit dans le mois qui suit la perte de votre nouvel emploi. La procédure de reclassement se termine cependant au plus tard 12 mois après son début.

Si, au cours du préavis, vous donnez un contre-préavis et si vous quittez votre emploi avant la fin du préavis prévu par l'employeur, vous conservez encore le droit à une procédure de reclassement pendant encore 3 mois après la fin du contrat. Pour reprendre le reclassement, vous devez prévenir votre employeur par écrit dans le mois qui suit la perte de votre nouvel emploi. L'employeur a alors un délai de quinze jours pour proposer une procédure de reclassement. La procédure de reclassement se termine cependant au plus tard 12 mois après son début.

Toutes les communications que vous adressez à l'employeur dans le cadre du reclassement doivent être faites par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. L'employeur, lui, doit communiquer par courrier recommandé.

## Employabilité

Les secteurs ou les sous-secteurs ont la possibilité, par une CCT\*, de convertir une partie du préavis en mesures qui favorisent l'employabilité. C'est le cas seulement si vous avez droit à un préavis ou à une indemnité de préavis d'au moins 26 semaines. Le fait que le préavis soit presté ou payé n'importe pas.

La partie du préavis qui est convertie en mesures favorisant l'employabilité ne peut excéder un tiers. Si une convention est conclue dans ce sens, elle ne peut toutefois avoir pour conséquence que le préavis ou l'indemnité soit inférieur-e à 26 semaines. En pratique, cette mesure est donc réalisable si votre préavis dépasse 26 semaines. Par exemple, si vous avez droit à un délai de préavis de 39 semaines, au moins 26 semaines doivent être prestées ou payées sous forme d'indemnité. 13 semaines peuvent être remplacées par des mesures qui augmentent l'employabilité.

Selon la loi, l'employabilité durable dépend d'une bonne adéquation entre le travail d'une part et la santé, la compétence et la motivation du travailleur d'autre part. Les conventions de secteur ou de sous-secteur peuvent donc prévoir toute sorte de mesures qui rencontrent un de ces éléments. Selon la loi, les mesures qui augmentent l'employabilité peuvent, par exemple, être les suivantes :

- recenser vos compétences et dessiner un trajet de carrière, sur base de vos connaissances et attentes ;
- vous fournir une formation ciblée ;
- vous offrir un outplacement sur mesure.

Le régime de reclassement professionnel subsidiaire, qui concerne les travailleurs de 45 ans au moins, est d'ailleurs considéré comme une mesure qui favorise l'employabilité et qui peut donc être imputée sur le préavis à partir du 1er janvier 2014.

Pour encourager les employeurs et les travailleurs à prendre des mesures d'employabilité, une cotisation spéciale de sécurité sociale est prévue à partir du 1er janvier 2019. La cotisation est de 1% à charge du travailleur et de 3% à charge de l'employeur, prélevés sur la rémunération qui correspond à un tiers du préavis (au-delà de 26 semaines de préavis). Si vous prestez l'entièreté de votre préavis ou recevez l'entièreté de l'indemnité compensatoire, votre employeur et vous devrez payer cette cotisation supplémentaire. Au contraire, elles ne seront pas dues si le secteur a pris une mesure qui favorise l'employabilité.

## Absorption des compléments

Dans certains secteurs, les organisations syndicales avaient obtenu des indemnités complémentaires en cas de licenciement. Dans les secteurs où le nouveau régime de licenciement représente un coût plus important pour l'employeur, ces compléments seront désormais interdits à partir du 1er juillet 2015.

L'interdiction ne vaut que si les compléments versés sont inférieurs au surcoût supporté par l'employeur. Si l'indemnité complémentaire est supérieure au surcoût que représente le nouveau régime, cette indemnité est autorisée, mais uniquement pour la partie qui dépasse le surcoût. Cette règle ne vaut qu'à partir du 1er juillet 2015 également.

Prenons un exemple fictif : en 2013, votre préavis était de 10 + une indemnité complémentaire de 4 = 14. En 2014, votre préavis est désormais de 16. Le surcoût pour l'employeur étant de 6, vous n'avez plus droit à l'indemnité et vous avez 16. Par contre, si en 2014 votre préavis est désormais de 12, le surcoût pour l'employeur est inférieure à l'indemnité. Vous avez donc droit au préavis 12 + le montant de l'indemnité qui dépasse 12, c'est-à-dire 2. Total : 14.

Toutes les indemnités sont concernées, peu importe leur forme ou dénomination, le moment ou la périodicité de leur paiement, le calcul ou les modalités de paiement ou l'identité du débiteur. Une exception : les règles qui interdisent le cumul entre le coût supporté par l'employeur à cause du nouveau régime et les indemnités sectorielles versées à l'occasion du licenciement ne concernent pas les indemnités versées sur base du RCC\* (ex-prépension).

## Nouvelles cotisations

Afin d'atténuer le surcoût que représente le nouveau régime, certaines catégories d'employeurs qui se disent en difficulté ont obtenu des avantages.

### 1. Cotisation spéciale sur les hauts salaires

Si votre rémunération annuelle brute est supérieure à 44.509 euros, votre salaire versé pendant votre préavis ou vos indemnités compensatoires sont soumis à une cotisation spéciale, en plus des cotisations classiques.

Niveau de rémunération	Cotisation sur le préavis ou sur l'indemnité
De 44.509 à 54.508 euros	1%
De 55.509 à 64.508 euros	2%
À partir de 64.509 euros	3%

Cette cotisation ne vise que la partie du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis acquise à partir du 1er janvier 2014. Les moyens récoltés sont affectés aux petites et moyennes entreprises qui emploient 20 travailleurs ou moins, via une réduction des cotisations pour le Fonds de fermeture d'entreprises.

### 2. Cotisations Services externes de prévention et protection au travail

Pour les secteurs qui occupent beaucoup d'ouvriers, l'impact de l'augmentation des coûts impliquée par le nouveau régime sera compensé par une modulation des cotisations patronales pour les services externes de prévention et protection au travail.

# Lexique

**CCT** : convention collective de travail

**RCC** : régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

**CDD** : contrat à durée déterminée

**CDI** : contrat à durée indéterminée

## Délais de préavis des ouvriers jusqu'au 31 décembre 2013

	Contrats conclus avant le 01/01/2012		Contrats conclus à partir du 01/01/2012	
	Préavis de l'employeur	Préavis par le travailleur	Préavis par l'employeur	Préavis par le travailleur
Régime légal	Moins de 20 ans d'ancienneté : 28 jours calendrier À partir de 20 ans d'ancienneté : 56 jours calendrier	Moins de 20 ans d'ancienneté : 14 jours calendrier A partir de 20 ans d'ancienneté : 28 jours calendrier	Moins de 6 mois : 28 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 40 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 48 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 64 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 97 jours calendrier A partir de 20 ans : 129 jours calendrier	Moins de 6 mois : 14 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 14 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 14 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 14 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 14 jours calendrier A partir de 20 ans : 28 jours calendrier
CCT n° 75	Moins de 6 mois : 28 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 35 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 42 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 56 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 84 jours calendrier A partir de 20 ans : 112 jours calendrier	Moins de 6 mois : 14 jours calendrier De 6 mois à moins de 5 ans : 14 jours calendrier De 5 ans à moins de 10 ans : 14 jours calendrier De 10 ans à moins de 15 ans : 14 jours calendrier De 15 ans à moins de 20 ans : 14 jours calendrier A partir de 20 ans : 28 jours calendrier	/	
Dérogations Sectorielles	Contrôlez les CCT de votre secteur via <a href="http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=4010">http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=4010</a>			

## Nouveaux délais de préavis pour tous les travailleurs à partir de 1er janvier 2014

Ancienneté	Tous les travailleurs
0	2 semaines
3 mois	4 semaines
6 mois	6 semaines
9 mois	7 semaines
1 an	8 semaines
1 an et 3 mois	9 semaines
1 an et 6 m	10 semaines
1 an et 9 m	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
22 ans	64 semaines
23 ans	65 semaines
24 ans	66 semaines
25 ans	67 semaines
26 ans	68 semaines
27 ans	69 semaines
28 ans	70 semaines
29 ans	71 semaines
30 ans	72 semaines
31 ans	73 semaines
32 ans	74 semaines
...	+1s/an

## Notes

A large grid of small dots for taking notes, consisting of 20 rows and 40 columns of dots.

# Table des matières

<b>Licenciement</b> . . . . .	<b>5</b>
1. Nouveau calcul du délai de préavis . . . . .	5
2. Licenciement et maladie . . . . .	11
3. Rupture d'un contrat à durée déterminée . . . . .	11
4. Suppression de la période d'essai . . . . .	11
5. Congés pour recherche d'un nouvel emploi . . . . .	12
6. Transition pour les travailleurs engagés avant le 1er janvier 2014 . . . . .	13
7. Compensation de l'ONEM en faveur des ouvriers . . . . .	16
<b>Incapacité de travail</b> . . . . .	<b>17</b>
1. Quel salaire garanti ? . . . . .	17
2. Employé en période d'essai . . . . .	18
3. Obligations du travailleur en incapacité de travail . . . . .	18
<b>Reclassement professionnel</b> . . . . .	<b>20</b>
1. Contenu du reclassement . . . . .	20
2. Modalités du reclassement . . . . .	21
<b>Employabilité</b> . . . . .	<b>23</b>
<b>Absorption des compléments</b> . . . . .	<b>24</b>
<b>Nouvelles cotisations</b> . . . . .	<b>25</b>
1. Cotisation spéciale sur les hauts salaires . . . . .	25
2. Cotisations Services externes de prévention et protection au travail . . . . .	25
<b>Lexique</b> . . . . .	<b>26</b>
<b>Tableaux</b> . . . . .	<b>27</b>
<b>Table des matières</b> . . . . .	<b>30</b>

