

Le statut unique des ouvriers et employés

Le statut unique des ouvriers et employés, on en parlait beaucoup et cela devient une réalité. Le 8 juillet 2013, une note de compromis entre les positions patronales et syndicales a été présentée par la Ministre de l'Emploi, Madame De Coninck.

Ce compromis supprime le jour de carence chez les ouvriers et comporte de nouveaux délais de préavis qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Cela signifie que jusqu'au 31 décembre 2013, vous continuerez à appliquer les délais de préavis existants aujourd'hui.

Toutefois vous ne serez pas à l'abri d'une action intentée par un ouvrier devant les tribunaux pour mesures inconstitutionnelles.

Vous pourriez dans ce cas là impliquer la responsabilité de l'Etat et essayer d'obtenir une indemnité pour le préjudice subi suite au maintien d'une législation inconstitutionnelle. Espérons que peu de travailleurs intenteront cette action.

Quelles sont les implications concrètes de ce statut unique pour vous ?

Pour les travailleurs engagés après le 1^{er} janvier 2014, ce seront les nouveaux délais de préavis qui s'appliqueront.

Pour les travailleurs engagés avant le 31 décembre 2013, l'employeur devra calculer la durée du préavis jusqu'au 31/12/2013 sur base des délais de préavis existants aujourd'hui et calculer le délai de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 sur base des futures dispositions. Des dérogations devraient être prévues pour certaines activités en raison de leur spécificité mais il n'y a pas de certitude à ce jour.

La période d'essai pourrait également être supprimée moyennant la possibilité pour un employeur de licencier le travailleur avec un préavis de 2 semaines lors du 1^{er} trimestre d'engagement et de 4 semaines dès le 2^{ème} trimestre (au lieu de 7 jours de préavis durant les 6 premiers mois). Nous irons sans doute vers une obligation de motivation des licenciements. Cette nouvelle obligation devrait être réglée dans une Convention Collective de Travail qui entrerait en vigueur également le 1^{er} janvier 2014.

Le point positif c'est que dès l'entrée en vigueur de cette CCT, le régime du licenciement abusif des travailleurs serait supprimé (possibilité pour l'employeur d'être condamné à payer 6 mois de préavis supplémentaire en cas de licenciement abusif). Dès lors, nous ne pouvons que vous conseiller de conserver dès aujourd'hui tous les éléments de preuve susceptibles de justifier les raisons légitimes du licenciement possible du travailleur, peu importe qu'il soit ouvrier ou employé.

Nous vous rappelons que les remarques orales n'ont aucune valeur. Les remarques et avertissements doivent être faits par écrit (n'oubliez pas de les adresser par pli simple et par lettre recommandée et d'en garder une copie).

Attention également aux avantages extra-légaux que vous octroyez à vos travailleurs.
Ne faites plus référence au statut ouvrier et employé pour justifier d'une différence de traitement.
Basez-vous plutôt sur des critères objectifs tels que : le niveau de rémunération, de responsabilité...

Le régime général des futurs délais de préavis applicables normalement au 1^{er} janvier 2014 est le suivant :

- Dans le courant du premier trimestre : 2 semaines
- Dans le courant du second trimestre : 4 semaines
- Dans le courant du troisième trimestre : 6 semaines
- Dans le courant du quatrième trimestre : 7 semaines et une semaine supplémentaire par trimestre jusqu'au huitième trimestre
- A partir de 2 ans : 12 semaines

- De 3 ans : 13 semaines
- De 4 ans : 15 semaines
- De 5 ans à 19 ans : 18 semaines pour les 5 ans et 3 semaines supplémentaires par année pour arriver à 60 semaines pour 19 ans d'ancienneté.
- De 20 ans : 62 semaines
- De 21 ans : 63 semaines et pour les années d'ancienneté supplémentaires : une semaine par année.

Ce qui signifie concrètement que pour un ouvrier (depuis 01/01/2012) qui aujourd'hui a :

° 2 ans d'ancienneté :

A 5,71 semaines de préavis dans le régime actuel et aura 12 semaines de préavis dans le futur régime.

° 14 ans d'ancienneté :

A 9,14 semaines de préavis dans le régime actuel et aura 45 semaines de préavis dans le futur régime.

Ce qui entraînera un surcoût important pour les petites entreprises occupant des ouvriers.
Des mesures de compensation sont prévues mais doivent encore faire l'objet de précisions.
Il reste encore à ce jour des tas de questions sans réponse telles : la date de prise en cours des préavis, les règles en matière de motivation du licenciement, les délais applicables en cas de démission des travailleurs, etc...

Si pour certains il s'agit d'une avancée, nous considérons qu'en période de crise ces nouveaux délais de préavis auront un impact sur l'envie d'engager du personnel.