

Le statut unique des ouvriers et des employés : une réalité.

Le 27 septembre 2013, il y a eu approbation d'un projet de loi concernant le statut unique des ouvriers et des employés.

A partir du premier janvier 2014, on ne parlera plus d'employés inférieurs ou supérieurs ni d'ouvriers, on parlera tout simplement de travailleurs.

Ce projet de loi porte sur la suppression du jour de carence et sur les nouveaux délais de préavis.

1. Suppression du jour de carence :

A partir du 1^{er} janvier 2014, il y aura suppression du jour de carence. Celui-ci rentrera dans la période de salaire garanti.

Des pistes sont à l'étude aujourd'hui pour compenser le coût généré par cette suppression.

2. Les nouveaux délais de préavis :

Cette évolution des délais de préavis se fera en plusieurs phases.

Pendant les deux premières années, le calcul du préavis se fera sur base d'une occupation trimestrielle.

A partir de deux ans d'ancienneté, il y aura une évolution progressive sur base d'une occupation annuelle.

Pour vingt ans d'ancienneté, il y aura un maximum de 62 semaines de préavis.

A partir de la 21^{ème} année d'ancienneté, il y aura 62 semaines plus une semaine supplémentaire par année d'ancienneté entamée au-delà de la 20^{ème} année, c'est-à-dire 63 semaines pour 21 ans d'ancienneté.

Vous trouverez ci-dessous le tableau reprenant les nouveaux délais de préavis à partir du 01/01/2014.

Ancienneté	Délais de préavis
De 0 à < 3 mois	2 semaines
De 3 mois à < 6 mois	4 semaines
De 6 mois à < 9 mois	6 semaines
De 9 mois à < 12 mois	7 semaines
De 12 mois à < 15 mois	8 semaines
De 15 mois à < 18 mois	9 semaines
De 18 mois à < 21 mois	10 semaines
De 21 mois à < 24 mois	11 semaines

A partir de 2 ans	12 semaines
A partir de 3 ans	13 semaines
A partir de 4 ans	15 semaines
A partir de 5 ans	18 semaines
A partir de 6 ans	21 semaines
A partir de 7 ans	24 semaines
A partir de 8 ans	27 semaines
A partir de 9 ans	30 semaines
A partir de 10 ans	33 semaines
A partir de 11 ans	36 semaines
A partir de 12 ans	39 semaines
A partir de 13 ans	42 semaines
A partir de 14 ans	45 semaines
A partir de 15 ans	48 semaines
A partir de 16 ans	51 semaines
A partir de 17 ans	54 semaines
A partir de 18 ans	57 semaines
A partir de 19 ans	60 semaines
A partir de 20 ans	62 semaines
... + 1 an	+ 1 semaine

Les spécificités sectorielles seront supprimées. Cela signifie que tous les travailleurs auront le même délai de préavis.

Toutefois un régime dérogatoire pour certaines activités sera prévu. Cela concernera les secteurs qui, aujourd'hui, bénéficient de délais de préavis plus courts. On parle du secteur de la construction, du bois, de la confection mais la liste n'est pas encore définie. Apparemment le secteur de l'horeca ne ferait pas partie du régime dérogatoire.

Attention que pour ces secteurs-là, le régime sera transitoire jusqu'en 2018. Après, il y aura application du même régime que les autres secteurs.

Ces secteurs qui bénéficieront d'un régime dérogatoire verront cependant une augmentation de leurs délais de préavis. Ils se verront appliquer les délais de préavis de la convention collective n° 75, dont vous trouverez le tableau ci-dessous.

Ancienneté	Délais de préavis
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours (5 semaines)
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours (6 semaines)
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours (8 semaines)
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours (12 semaines)
20 ans et plus	112 jours (16 semaines)

Ces nouveaux délais de préavis vont entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014. Comme déjà signalé dans notre newsletter précédente (voir notre site : www.admi-namur.be), jusqu'au 31 décembre 2013, il y aura toujours application des délais de préavis actuels.

Les nouveaux délais de préavis s'appliqueront donc aux contrats de travail dont l'exécution aura débuté à partir du 1^{er} janvier 2014.

Pour les anciens contrats, il y aura application des délais de préavis existants aujourd'hui jusqu'au 31 décembre 2013 et application des nouveaux délais à partir du 1^{er} janvier 2014. Il y aura donc un double calcul.

Le projet de loi prévoit également une correction qui serait supportée par l'Etat (l'onem) pour les ouvriers dont les délais de préavis calculés jusqu'au 31/12/2013 sont très courts. Il y aurait donc des corrections à charge de l'Etat pour certains ouvriers.

Attention que pour la période d'occupation à partir du 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis, sur base de la prochaine nouvelle réglementation, se fera avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014.

La fixation de ces nouveaux délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 entrainera inévitablement un surcoût pour les TPE.

Comme signalé dans notre newsletter précédente, un ouvrier qui serait licencié aujourd'hui pourrait mettre en cause la responsabilité de l'Etat sur base de l'article 1382 du code civil et intenter une action en dommages et intérêts puisque les nouveaux délais de préavis ne sont pas encore effectifs.

Toutefois il reste encore de nombreuses zones d'ombre :

- Aujourd'hui, nous ne pouvons toujours pas dire avec certitude quand aura lieu la date de prise des nouveaux délais de préavis. Ceux-ci débiteront-ils le lundi de chaque semaine ?
- Qu'en est-il de la période d'essai ? Le projet de loi supprime la période d'essai. Cela signifie donc qu'il n'y aura plus de travailleur à l'essai. Le motif « essai non concluant » ne sera donc plus possible. Toutefois, certaines catégories de contrats

pourraient encore en bénéficier telles que le contrat étudiant ou les CDD mais c'est à préciser.

- Quant au délai de préavis en cas de démission du travailleur, nous n'avons aujourd'hui aucune information à ce sujet ? Quid du contre-préavis remis ? Nous n'en savons rien.

Autre point important, à partir du 1^{er} janvier 2014, le droit à l'outplacement sera généralisé. Il vaudra pour tous les travailleurs ayant 7 ans d'ancienneté entamée. L'âge(critère actuel : 45 ans) ne sera plus un critère. Une personne qui aurait 30 ans et 8 ans d'ancienneté et qui serait licenciée bénéficierait donc de l'outplacement.

Toutefois l'ancienneté sera remise à 0 au 1^{er} janvier 2014. Cela signifie que les premiers outplacement n'auront lieu que dans des années.

Il y a également une nouvelle obligation de motivation des licenciements qui est inscrite dans le projet de loi.

On attend pour fin octobre 2013 ou novembre 2013 une convention collective de travail qui pourra déterminer ce que cela implique et quelles seront les sanctions en cas de non-respect de motivation des licenciements.

Autre point important, le régime spécifique de licenciement abusif qui était prévu par l'article 63 de loi du 3 juillet 1978 en faveur des ouvriers sera supprimé.

Il y aura un système prévu pour la compensation des coûts mais aujourd'hui nous n'en savons pas plus.

La seule certitude, c'est que le coût du licenciement sera beaucoup plus important surtout pour les TPE et risque de mettre à mal beaucoup de petites entreprises.