

STATUTS ouvrier/employé



Où en sommes-nous ?
Vers quoi allons-nous ?

De la différence à la discrimination...

De la discrimination à l'égalité

L'idée même qu'une discrimination puisse exister entre travailleurs nous est insupportable. Cela va à l'encontre de notre engagement syndical, c'est incompatible avec notre conviction libérale.

La CGSLB n'a jamais voulu entrer dans la logique des centrales professionnelles séparées, voire opposées. Chez nous, tous les travailleurs et tous les allocataires sociaux sont défendus au sein de la même structure, sans compétition, sans conflits d'intérêts.

Nous n'avons jamais voulu nier l'existence d'une conscience de classe ouvrière, née au sein d'un groupe qui occupait une place bien définie dans le processus de production. Les ouvriers, unis par des conditions de travail et d'existence similaires, ont développé une culture qui continuera à exister même après l'harmonisation des statuts. Le sentiment de faire partie d'une classe sociale ne dépend pas du type de contrat de travail, mais d'un ensemble de données parmi lesquelles le niveau de revenus ou le degré d'autonomie dans les tâches à accomplir jouent un rôle déterminant.

La distinction entre ouvriers et employés dans la législation sociale belge est le fruit de l'histoire envisagée d'un point de vue économique. Des différences se sont développées qui apparaissent aujourd'hui comme des discriminations parce que les conditions objectives qui les justifiaient n'existent plus. Certaines sont même carrément vexatoires, comme le jour de carence imposé aux ouvriers. D'ailleurs, fondamentalement, créer une ségrégation entre des métiers manuels et intellectuels n'a pas de sens dans la réalité du travail d'aujourd'hui.

Si nous étions parfaitement irresponsables, nous exigerions immédiatement que tous les salariés bénéficient de ce qu'il y a de mieux dans chaque statut, dans chaque commission paritaire : le délai de préavis des employés, le licenciement abusif des ouvriers... Économiquement, nous savons que ce n'est pas possible. Humainement, nous ne voulons pas toucher aux droits acquis. L'harmonisation sera donc un processus progressif que la Cour constitutionnelle impose au législateur d'arrêter avant le 8 juillet 2013.

Ce processus est déjà en cours, vous en trouverez tous les tenants et quelques aboutissants dans les pages qui suivent. Dépassant les aspects émotionnels, nous en avons analysé

les conséquences pour les travailleurs dans chaque cas de figure. Le gouvernement a tenu compte de ce que les partenaires sociaux avaient élaboré, sans toutefois réussir à le signer, dans le cadre du projet d'accord interprofessionnel 2011 – 2012.

Jan VERCAMST
Président national

Le cadre historique

Depuis plus de 20 ans, la question est au cœur des discussions entre partenaires sociaux, mais pas uniquement. Le monde académique, les parlementaires et les partis politiques souhaitent voir disparaître ces différences et discriminations, chacun y allant de ses propositions.

La Cour constitutionnelle a aussi eu l'occasion de se prononcer sur la question et pour la dernière fois le 7 juillet 2011. Saisie d'une question préjudicielle, la Cour a conclu au caractère discriminatoire des dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence et a fixé au 8 juillet 2013, la date ultime pour abroger ces dispositions. Ce point sera développé plus avant.

La CGSLB, de son côté, a mené, sur cette question, une réflexion très approfondie. Outre une série de propositions pour mettre fin aux discriminations, deux questions chères au Syndicat libéral ont été abordées : la motivation du licenciement, ainsi que l'audition du travailleur préalablement à son éventuel licenciement. A notre époque et dans le monde au sein duquel nous vivons, il n'est plus concevable qu'un employeur puisse se séparer d'un travailleur sans avoir un motif équitable pour le faire. Il s'agit par ailleurs, d'un prescrit international, que l'on retrouve tant au niveau de l'Organisation internationale du Travail (convention n° 158) que de la Charte sociale européenne. Ces principes internationaux constituent une référence, mais ils n'ont pas (encore) été ratifiés par la Belgique. Les principaux éléments de cette réflexion se retrouvent dans un dossier/tract établi à cette occasion, fin 2009 et qui se trouve sur le site web de la CGSLB à l'adresse suivante : <http://www.cgsלב.be/publications/dossiers/dossiers/statut-ouvriers-employees/>

Ce cadre tracé, la CGSLB a entamé avec les autres partenaires sociaux une longue et difficile négociation, ponctuée de moments de tension certes, mais toujours avec la volonté d'arriver à un résultat. Nous avons aussi manifesté pour obtenir des avancées dans ce domaine.

Les négociations se sont poursuivies tout au long de l'année 2010, avec comme objectif la recherche d'une solution globale en vue d'arriver à terme, après une longue période transitoire, à une harmonisation complète des statuts ouvrier et employé. Ce dossier s'est finalisé lors des négociations interprofessionnelles à la fin de l'année 2010, début 2011. Le projet d'accord interprofessionnel 2011 – 2012 contenait des propositions sur quatre volets : les délais de préavis, les vacances annuelles, le chômage temporaire et les questions en rapport avec la maladie (jour de carence et salaire garanti). Le Comité national de la CGSLB a rejeté le projet d'accord interprofessionnel, avec aussi des remarques importantes en ce qui concerne

certaines solutions développées concernant l'harmonisation des statuts ouvrier-employé. Suite à notre rejet ainsi que celui de la FGTB, le gouvernement a repris quelques-unes des solutions avancées par les partenaires sociaux, en les adaptant quelque peu. Quoiqu'il en soit, nous sommes encore très loin de l'harmonisation de ces statuts. Nous continuerons à en parler dans les années qui viennent. Là où les discriminations persistent, le Syndicat libéral continuera à agir pour les faire cesser.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011

Les délais de préavis et le jour de carence... des discriminations en sursis

Le contexte judiciaire

Par jugement du 22 avril 2010, le Tribunal de Travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle : *les dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence sont-elles discriminatoires et contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elles prévoient des règles différentes entre les ouvriers et les employés quand ils se trouvent dans des situations semblables ?*

Le 7 juillet 2011, la Cour a rendu son arrêt dans les termes suivants : les dispositions incriminées sont contraires à la Constitution mais elles continuent à produire leurs effets jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.



Arguments développés par la Cour

La différence instaurée en son temps entre les ouvriers et les employés sur la base du travail manuel et intellectuel ne se justifiait déjà plus de manière objective et raisonnable en 1993 (pour rappel la Cour constitutionnelle avait déjà rendu un arrêt en 1993 en matière de délai de préavis). A fortiori, elle ne se justifie pas en 2011.

En 1993, la Cour avait déclaré que même si la différence de traitement n'était plus légitime, cet élément était insuffisant pour conclure à une abolition sans nuance. Le maintien des règles avait été décidé par la poursuite d'un objectif d'effacement progressif en raison de l'impact social et économique des changements nécessaires.

Par ailleurs, la Cour rappelle qu'en 1993, elle avait aussi souligné la nécessité de considérer la réglementation dans sa globalité et que les règles peuvent tantôt être favorables aux ouvriers tantôt aux employés.

La Cour reconnaît que diverses mesures de rapprochement ont été adoptées depuis 1993 :

- divers arrêtés royaux ont été adoptés sur la base de l'article 61 de la loi de 1978 qui permet d'augmenter les délais de préavis des ouvriers,
- la CCT 75 du CNT ayant le même objectif,
- la loi du 12 avril 2011 qui témoigne d'une volonté d'harmonisation progressive.

Mais le législateur a tardé : si elle reconnaît la nécessité d'un rapprochement progressif entre les statuts surtout dans des matières où la négociation collective est prégnante, la Cour constate toutefois, que dix-huit années se sont écoulées. Il en résulte que les dispositions mises en cause constituent des dispositions manifestement inconstitutionnelles et qu'elles ne peuvent être maintenues, à terme.

Toutefois, étant donné que l'avantage retiré d'un constat sans nuance de l'inconstitutionnalité serait sans commune mesure avec la perturbation pour l'ordre juridique, la Cour a décidé que les effets des dispositions inconstitutionnelles devaient être maintenus jusqu'au 8 juillet 2013 au plus tard en attendant que le législateur adopte des nouvelles dispositions.

Un pas vers l'harmonisation

Les nouvelles mesures applicables à partir du 1^{er} janvier 2012



I. Les nouveaux délais de préavis

1. Introduction

La loi du 12 avril 2011 (MB 28.04.2011) qui modifie la loi du 3 juillet 1978 contient une première ébauche de rapprochement entre les employés et les ouvriers en ce qui concerne les délais de préavis.

Elle procède de la même manière pour les deux statuts : dans le chapitre relatif à la fin du contrat de travail, elle insère après la section I 'Régime général' qui contient les règles actuellement en vigueur, la section II 'Dispositions particulières à partir du 1er janvier 2012' qui contient les nouveaux délais de préavis.

Ceux-ci s'appliqueront aux contrats de travail dont l'exécution débute après le 1er janvier 2012.

Pour tout ce qui n'est pas régi par la nouvelle section II, il conviendra de se référer à la section I.

Avant d'aborder les nouveaux délais de préavis, il sera fait état du champ d'application de la nouvelle réglementation pour les deux statuts.

Ensuite, seront abordés successivement les statuts d'ouvriers et d'employés, par un rappel des règles existantes et une analyse des règles à venir.

A noter d'emblée que les règles applicables aux ouvriers pour les nouveaux délais de préavis visent tant les ouvriers du secteur privé que les ouvriers contractuels du secteur public. Sont également concernés les travailleurs domestiques (sauf articles 60 et 61 de la loi du 3 juillet 1978).

2. Champ d'application

Les contrats de travail auxquels s'appliquent les nouveaux délais de préavis (nouveaux contrats)

Les articles 65/1 et 86/1 qui introduisent la section II, respectivement pour les ouvriers et les employés, stipulent : « *La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et – l'ouvrier ou l'employé - débute à partir du 1er janvier 2012.* »

Tombe sous le coup des nouveaux délais de préavis, le contrat de travail conclu le 1er décembre 2011 mais dont les parties ont convenu qu'il serait exécuté le 1er février 2012.

Il convient de vérifier le jour où le contrat doit normalement prendre cours. Le fait que le contrat ne peut effectivement être exécuté, par exemple, en raison d'une maladie n'a pas d'incidence.

Quid si le contrat de travail doit être exécuté après le 1.1.2012 mais que les parties étaient déjà engagées dans une relation de travail ?

Ce sont les articles 65/1 § 2 et 86/1 § 2 qui règlent cette question : les nouveaux délais de préavis ne s'appliquent pas au nouveau contrat lorsque l'ouvrier ou l'employé a été précé-



demment occupé par le même employeur et qu'il existe une interruption d'occupation qui ne dépasse pas 7 jours calendrier entre les contrats.

A contrario, les nouveaux délais s'appliqueront s'il y a, entre les contrats, une interruption de plus de 7 jours.

Lorsque le dernier contrat ('nouveau contrat' par hypothèse) est immédiatement précédé d'un autre contrat (moins de 7 jours par hypothèse), le jour où le contrat précédent a été exécuté détermine si c'est la section I ou la section II qui est d'application.

A noter, qu'il importe peu que le contrat précédent celui dont l'exécution a lieu après le 1er janvier 2012 soit à durée déterminée, indéterminée, d'ouvrier ou d'employé (dans le cas d'un changement de statut).

Prenons un exemple tiré des travaux parlementaires de la loi du 12 avril 2011 : *un employé a été sous contrat à durée déterminée du 1er mars 2011 au 31 mars 2012 et est ensuite*

engagé avec un contrat à durée indéterminée dont l'exécution commence le 3 avril 2012. Ce travailleur reste soumis aux anciennes règles en matière de préavis.

3. Les ouvriers

Rappel des règles en matière de délai de préavis – Section I

1. L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 constitue le **régime légal** en matière de délai de préavis.

Délais exprimés en jours calendrier

Ancienneté	Délai de préavis Employeur	Délai de préavis Ouvrier
- 20 ans	28 jours	14 jours
20 ans et plus	56 jours	28 jours

2. La CCT 75 du 20 décembre 1999 conclue par les partenaires sociaux au niveau du CNT a mis en place un **régime supplétif** en ce qui concerne les délais de préavis pour ouvriers. La CCT s'applique uniquement aux entreprises appartenant à un secteur qui n'a pris aucune disposition spécifique en matière de préavis pour ouvriers ou de dispositions assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de sécurité d'existence.

Délais exprimés en jours calendrier

Ancienneté	Délai de préavis Employeur	Délai de préavis Ouvrier
- 6 mois	28 jours	14 jours
6 mois à < 5 ans	35 jours	14 jours
5 ans à < 10 ans	42 jours	14 jours
10 à < 15 ans	56 jours	14 jours
15 à < 20 ans	84 jours	14 jours
20 ans et +	112 jours	28 jours

3. Un **régime conventionnel** peut également être mis en place

Par application de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978, il est possible de déroger aux délais précités pendant les 6 premiers mois du contrat. Le délai de préavis à prendre en considération ne peut toutefois être inférieur à 7 jours pour l'employeur et pour l'ouvrier, il sera de maximum la moitié du délai de l'employeur.

4. Viennent s'ajouter à la liste, tous les **régimes sectoriels** qui, en application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978, fixent des durées de préavis spécifiques à chaque secteur d'activité. Ces durées peuvent être négociées à la hausse ou à la baisse.

Les nouveaux délais de préavis (nouveaux contrats) – Section II

Il est fait application des articles 65/1 à 65/4 introduits par la loi du 12 avril 2011.

Il s'agit en pratique d'appliquer un coefficient de 15 % aux délais de préavis des ouvriers fixé dans la CCT 75, comme le montre le tableau ci-dessous (CCT 75 + 15%).

Comparaison anciens et nouveaux délais de préavis émanant de l'employeur :

Délais exprimés en jours calendrier

Ancienneté	Situation actuelle (CCT n°75)	Nouveaux préavis
- 6 mois	28 (ou 7) jours	28 (ou 7) jours
6 mois à < 5 ans	35 jours	40 jours
5 ans à < 10 ans	42 jours	48 jours
10 ans à < 15 ans	56 jours	64 jours
15 ans à < 20 ans	84 jours	97 jours
20 ans et +	112 jours	129 jours

Préavis émanant de l'ouvrier : 14 ou 28 jours selon l'ancienneté

Les délais de préavis restent inchangés : **14 jours** (ou moins par application de l'article 60) si l'ouvrier a moins de 20 ans d'ancienneté, **28 jours** si l'ouvrier a au moins 20 ans d'ancienneté (article 65/2 § 2).

Ce qui n'est pas régi par la section II le reste par la section I

Il en est ainsi des règles relatives :

- au licenciement abusif,
- à la date de prise de cours du préavis fixée au premier lundi suivant la semaine au cours de laquelle le préavis a été notifié,
- à l'obligation de payer une indemnité compensatoire de préavis si le préavis n'est pas presté.

Le calcul de l'ancienneté de l'ouvrier

L'ancienneté à prendre en compte est celle atteinte au moment où le délai de préavis prend cours. En cela rien ne change par rapport à la situation actuelle.

Le nouvel article 65/4 impose de tenir compte aussi de l'ancienneté que l'ouvrier a acquise comme intérimaire auprès d'un utilisateur qui est ensuite devenu son employeur.

Les conditions qui devront être remplies sont les suivantes :

- l'engagement comme ouvrier doit suivre immédiatement, ou avec une interruption de maximum 7 jours, la période de travail intérimaire qu'il a effectué pour l'utilisateur devenu ensuite son employeur;
- l'engagement doit avoir été effectué pour la même fonction que la fonction intérimaire;
- la période antérieure de travail intérimaire doit être ininterrompue. Des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins sont considérées comme des périodes d'occupation en qualité d'intérimaire.

Ainsi, le travailleur intérimaire qui a été occupé pendant trois mois avec des contrats du lundi au vendredi, comptabilisera une ancienneté de trois mois.

Au maximum, l'ancienneté ainsi comptabilisée comme travailleur intérimaire ne pourra pas dépasser un an.

Les exceptions relatives à la durée du délai de préavis

Ces exceptions sont régies par l'article 65/3. Elles relèvent de trois catégories.

1. Les régimes dérogatoires sur la base de l'article 60 restent applicables. La possibilité de déroger aux délais normaux de préavis pendant les 6 premiers mois du contrat, à condition de respecter un minimum de 7 jours pour l'employeur et la moitié pour l'ouvrier, reste d'application.
2. Les délais de préavis dérogatoires applicables à un secteur sur la base d'un arrêté royal (AR) pris en vertu de l'article 61 restent également applicables. Pour rappel, ces régimes dérogatoires peuvent prévoir des délais de préavis plus longs ou plus courts que la CCT 75.

Si l'arrêté royal est entré en vigueur avant le 1er janvier 2012, les délais de préavis dérogatoires qu'il contient s'appliquent tant aux contrats régis par la section I qu'aux contrats régis par la section II.

Toutefois, dans cette hypothèse, la commission paritaire (CP) ou la sous-commission paritaire (SCP) doit, avant le 1er janvier 2013, se prononcer sur l'opportunité de maintenir ou non ces délais dérogatoires.

Plusieurs scénari sont possibles :

- soit la CP décide le statu quo, confirme les délais de préavis dérogatoires qui, dès lors, continueront à s'appliquer
- soit la CP décide d'adapter les délais de préavis
- soit elle ne se prononce pas, et dans ce cas un AR ajustera les délais de préavis inférieurs à ceux prévus par l'article 65/2 en leur appliquant un coefficient de 15%, sans toutefois pouvoir dépasser les délais fixés à l'article 65/2 (plafond).
Ces délais s'appliqueront aux congés notifiés à partir du 1er janvier 2013 et aux ouvriers qui relèvent de la section II (nouveaux contrats).

3. Les délais de préavis dérogatoires mis sur pied par accord collectif ou convention collective restent également d'application aux cas qui relèvent de la section II. Sont visés les accords collectifs ou les CCT entrés en vigueur avant le 1er janvier 2012 et qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu.

Toutefois, la CP devra examiner avant le 1er janvier 2013 si les délais de préavis doivent ou non être adaptés.

Si la CP n'entreprend rien, le délai de préavis est alors allongé de 15% par AR. Dans cette hypothèse, la loi ne précise pas que les délais de préavis dérogatoires doivent être inférieurs à ceux fixés par l'article 65/2 ni qu'un plafond est applicable en cas d'adoption d'un AR. Il en résulte que les secteurs qui connaissent des délais de préavis plus favorables que les nouveaux délais, pourraient bénéficier d'un allongement de ceux-ci.

Concrètement, tous les secteurs qui ont, par AR, par accord collectif ou par CCT, prévu des préavis dérogatoires, devront négocier l'adaptation de ceux-ci au cours de la période 2011-2012.

Ces négociations porteront sur l'adaptation ou non des délais de préavis.

Ce n'est qu'en cas de non aboutissement des négociations sectorielles, que l'augmentation de 15 % sera appliquée et ce, pour la notification des licenciements à partir du 1er janvier 2013.

Le paiement d'une indemnité de préavis

La partie qui ne respecte pas les nouveaux délais de préavis devra verser une indemnité de rupture (comme c'est le cas actuellement) correspondant à la rémunération équivalente soit de la durée du délai de préavis, soit à la partie du délai de préavis restant à courir. L'assiette de cette indemnité est calculée selon les règles explicitées dans le chapitre relatif aux employés.

4. Les employes

.....

Rappel des règles en matière de délai de préavis – Section I

(montants année 2011)

Préavis émanant de l'employeur

- Si la rémunération annuelle brute est ≤ 30.535 euros, le préavis est égal à au moins 3 mois par tranche de 5 années d'ancienneté entamée. Il s'agit d'un minimum imposé par la loi ;
- Si la rémunération est > 30.535 euros et ≤ 61.071 euros: le préavis est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge avec au minimum le plancher applicable à la 1ère catégorie (3 mois par tranche de 5 années d'ancienneté entamée);
- Si la rémunération > 61.071 euros au moment de l'entrée en service, le préavis peut être fixé, par convention au plus tard au moment de l'entrée en service. A défaut d'une telle convention, il convient de se référer à la catégorie intermédiaire et de respecter le plancher imposé par la loi.

Préavis émanant du travailleur

- Si la rémunération est ≤ 30.535 euros : 1,5 mois si le travailleur a une ancienneté de moins de 5 ans, 3 mois s'il a une ancienneté de 5 ans ou plus.
- Si la rémunération est > 30.535 euros et ≤ 61.071 euros : le préavis est fixé par convention, au plus tôt au moment où le congé est donné, ou par le juge avec un maximum de 4,5 mois ;
- Si la rémunération est > 61.071 euros : le préavis peut être fixé à l'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service, avec un maximum de 6 mois.

Les nouveaux délais de préavis – Section II

Il est fait application des nouveaux articles 86/1 à 86/4 de la loi du 3 juillet 1978.

Employés gagnant 30.535 euros ou moins

Rien ne change pour cette catégorie d'employés.

Employés gagnant plus de 30.535 euros

Les délais applicables aux employés dont la rémunération dépasse 30.535 euros sont modifiés et repris dans le tableau ci-dessous.

Ces délais sont désormais fixes. Ni les parties ni le juge ne peuvent appliquer d'autres délais, ce qui entraînera la disparition de la grille Claeys. Il ne peut par ailleurs être dérogé à ces délais par CCT conclue au niveau sectoriel (article 86/3). Cela se justifie par le fait que ces nouvelles dispositions mettent en place un processus de convergence entre les délais de préavis des ouvriers et des employés.

Les délais de préavis seront à l'avenir exprimés en jours calendrier.

La règle consiste à calculer un délai de préavis correspondant à 30 jours (pour les préavis signifiés à partir du 1.1.2012) ou 29 jours (pour les préavis signifiés à partir du 1.1.2014) par année entamée d'ancienneté en assurant au minimum le plancher prévu pour la 1ère catégorie d'employés à savoir 91 jours (3 mois) par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée.

La loi a octroyé au Roi la possibilité de modifier les 29 jours précités ainsi que les chiffres 116 et 145 repris dans le tableau avec une *.

Les délais sont fixés comme suit lorsque le congé est **donné par l'employeur** :

Délais exprimés en jours calendrier

Ancienneté ou Année entamée		Préavis à partir du 1.1.2012	Préavis à partir du 1.1.2014
Moins de 3 ans	1	91 jours	91 jours
Moins de 3 ans	2	91 jours	91 jours
Moins de 3 ans	3	91 jours	91 jours
3 ans à < 4 ans	4	120 jours	116 jours *
4 ans à < 5 ans	5	150 jours	145 jours *

Ancienneté ou Année entamée		Préavis à partir du 1.1.2012	Préavis à partir du 1.1.2014
5 ans à < 6 ans	6	182 jours	182 jours
6 ans à < 7 ans	7	210 jours	203 jours
7 ans à < 8 ans	8	240 jours	232 jours
8 ans à < 9 ans	9	270 jours	261 jours
9 ans à < 10 ans	10	300 jours	290 jours
Par année entamée		+30 jours	+29 jours

NB: la 2ème colonne en petits caractères vise la situation de personnes avec un nouveau contrat, licenciées entre 2012 et 2014, mais avec par hypothèse une ancienneté conventionnelle.

Les délais sont fixés comme suit lorsque le congé est **donné par l'employé** :

Délais exprimés en jours calendrier

Ancienneté	
Moins de 5 ans	45 jours
5 ans à < 10 ans	90 jours
10 ans et +	135 jours
15 ans et + pour ceux gagnant > 61.071 euros	180 jours

Employés dont la rémunération dépasse 61.071 euros au moment de l'entrée en service

Le législateur a maintenu la possibilité de fixer le préavis par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service. A défaut de convention, il faut se référer aux délais applicables aux employés qui gagnent plus de 30.535 euros avec au minimum le plancher susmentionné.

Assiette servant de base à l'indemnité de congé

La partie qui ne respecte pas les délais de préavis doit verser à l'autre une indemnité de rupture qui correspond à la rémunération en cours. Les principes pour déterminer l'assiette servant de base à l'indemnité de congé ne sont pas modifiés.

Seront pris en compte **la rémunération en cours**, c'est-à-dire celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment de la rupture du contrat, la moyenne des rémunérations variables dans les 12 mois qui précèdent, tous les avantages acquis en vertu du contrat, d'une loi, d'une convention, ou d'un engagement unilatéral de l'employeur : primes de nuit, primes d'équipe, prime de fin d'année (si elle constitue un droit établi)...

Conversion de la rémunération mensuelle en rémunération journalière

Le préavis est désormais fixé en jours. Or la rémunération est quant à elle le plus souvent fixée en forfait mensuel.

Dès lors, une fois la rémunération fixée, en mois, celle-ci sera convertie en jours selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Rémunération en cours} \times 3}{91}$$

Le choix a été fait de passer par la rémunération trimestrielle et de diviser ce montant par le nombre de jours que contient un trimestre, à savoir 91.

Comment est calculée l'ancienneté ?

Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise de cours du préavis. (comme c'est le cas actuellement).

Le paragraphe 4 de l'article 86/2 stipule que doivent être comptabilisées dans cette ancienneté, les périodes de travail intérimaire effectuées auprès de l'employeur-utilisateur.

Mutatis mutandis, ce sont les mêmes règles que celles applicables aux ouvriers (voir supra).

Tout ce qui n'est pas régi par la section II le reste par la section I

Tel est par exemple le cas pour les principes concernant la date de prise de cours du préavis le 1er jour du mois qui suit le mois de la notification du préavis, le contre-préavis donné par l'employé, le congé de sollicitation.

Ces règles restent d'application tant pour les anciens que pour les nouveaux contrats.

II. L'allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés

La prime de crise payée aux ouvriers licenciés est maintenue jusqu'au 31 décembre 2011. Son montant de 1.666 euros est payé soit par l'Onem exclusivement soit par l'Onem et l'employeur.

A partir du 1er janvier 2012, c'est-à-dire pour les congés notifiés à partir de cette date, la prime de crise devient l'allocation de licenciement.

Celle-ci est exclusivement à charge de l'Onem et est exonérée d'impôt.

Champ d'application

L'allocation de licenciement est due aux travailleurs suivants :

- les ouvriers (du secteur privé ou contractuels du secteur public)
- les travailleurs titres-services
- les travailleurs domestiques

Restrictions

L'allocation n'est pas due lorsque l'employeur met fin à la relation de travail selon les modalités suivantes :

- motif grave
- durant la période d'essai
- aux fins de la pension ou de la prépension
- pour le travailleur ayant moins de 6 mois d'ancienneté
- lorsque l'employeur a droit au remboursement d'une partie de l'indemnité de reclassement à charge de l'Onem

Dans ce cas, en effet, l'ouvrier a déjà droit à une indemnité de reclassement supérieure à l'indemnité de préavis.

Il convient, enfin de signaler qu'une seule allocation de licenciement ne peut être payée, par ouvrier et par an.

Montant de l'allocation de licenciement

Le montant diffère selon que le contrat de travail prend cours avant ou après le 1er janvier 2012.

1. Pour les contrats de travail ouvriers conclus avant le 1er janvier 2012 (licenciement après le 1er janvier 2012)
 - 1.250 euros pour les ouvriers ayant moins de 5 ans d'ancienneté
 - 2.500 euros pour les ouvriers ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté
 - 3.750 euros pour les ouvriers ayant 10 ans et plus d'ancienneté
2. Pour les nouveaux contrats de travail ouvriers conclus après le 1er janvier 2012, l'allocation est de 1.250 euros

III. L'exonération fiscale limitée en cas de licenciement

Une exonération d'impôt limitée est introduite pour les rémunérations liées à un licenciement. Elle porte tant sur les rémunérations payées pendant le délai de préavis que sur l'indemnité de rupture.

Cette nouvelle mesure s'applique à tout licenciement notifié à partir du 1er janvier 2012 et vise tant les ouvriers que les employés, les nouveaux et les anciens contrats.

Le montant de l'exonération s'élèvera à :

- 425 euros – indexé en 2011: 600 euros à partir du 1er janvier 2012
- 850 euros – indexé en 2011: 1.200 euros à partir du 1er janvier 2014

L'exonération sera accordée uniquement pour les contrats à durée indéterminée, résiliés par l'employeur (sauf pendant l'essai, aux fins de pension ou prépension ou pour motif grave).

IV. Le chômage temporaire

Au 1er janvier 2012, la situation concernant le chômage économique des ouvriers et des employés sera également modifiée.

A cette date, l'ouvrier et l'employé pourront prétendre à un supplément aux allocations de chômage et diverses modifications seront apportées à la réglementation actuelle comme par exemple en ce qui concerne la notion d'entreprise en difficulté.

Quant aux procédures et formalités existant à ce jour, elles restent d'application et le chômage économique des employés devient une mesure structurelle et non plus une mesure dite de crise.

Voici le détail des règles existantes et des nouveautés attendues pour 2012.

1. Regime applicable aux ouvriers

Comme il a déjà été dit plus haut, les formalités à respecter par l'employeur, ainsi que les conditions à remplir, restent inchangées en 2012 par rapport à la situation actuelle.

Conditions :

- ne peut être envisagé qu'en cas de manque temporaire de travail ou de chômage de nature conjoncturelle (par exemple : la diminution temporaire des commandes ou un retard dans l'approvisionnement des matières premières) et non pas de nature structurelle ;
- indépendant de la volonté de l'employeur (par exemple : mauvaise gestion ou organisation de l'entreprise) ;
- des dérogations aux règles légales au niveau sectoriel ou par AR sont possibles ;
- la règle ne s'applique que si le travailleur a épuisé ses droits aux jours de repos compensatoires.

Durée

Suspension complète	
Durée maximum autorisée	4 semaines
Suspension avec réduction de prestations	
<i>La durée maximum autorisée dépendra du nombre de jours de travail par semaine</i>	
Minimum 3 jours de travail/semaine	12 mois
Minimum 1 semaine de travail sur 2	12 mois
Moins de 3 jours de travail/semaine	3 mois (13 semaines)
Moins d'une semaine de minimum 2 jours de travail par 2 semaines	3 mois (13 semaines)

Lorsque la période de suspension maximum autorisée (temps plein ou temps partiel) est écoulée, une reprise totale d'une semaine de travail complète s'impose avant de pouvoir débuter une nouvelle période de suspension. Des dispositions dérogatoires au niveau sectoriel sont toutefois possibles.

Communication à l'ONEm :

Il convient d'avertir l'ONEm, le même jour de la notification adressée aux travailleurs.

Notification au conseil d'entreprise et, à défaut, à la délégation syndicale :

Il(elle) doit être informé(e) des raisons économiques qui sont à la base du recours au chômage temporaire.

Notification au travailleur :

Les travailleurs doivent être avertis, au plus tard, le 8ème jour précédant le début du chômage économique. Cette information relative au motif économique doit, soit être affichée dans l'entreprise, soit être communiquée de manière individuelle et par écrit.

Elle contient les informations suivantes : début et fin de la période de chômage économique, le nombre de jours de chômage, ainsi que l'identité des travailleurs.

La preuve du chômage temporaire (via le formulaire C3.2) doit être remise au travailleur au plus tard le premier jour du chômage économique, avant l'heure normale du début de la journée. Le document est à conserver par le travailleur.

Des dispositions dérogatoires au niveau sectoriel sont possibles.

Allocations :

L'allocation pour chômage temporaire est calculée sur le salaire brut plafonné (2.324,21 euros au 01 05 2011) et s'élève à :

- 75% du salaire moyen plafonné pour les travailleurs isolés et les travailleurs avec charge de ménage ;
- 70% du salaire moyen plafonné pour les travailleurs cohabitants.

Eléments généraux d'application aux trois formes de chômage temporaire qui peuvent se présenter pour les ouvriers (raisons économiques, problème technique, intempéries)

1. Complément aux allocations :

Les trois formes de chômage temporaire (économique, technique ou intempéries) donnent, à partir du 1 janvier 2012 définitivement droit à une indemnité complémentaire, à payer par l'employeur ou par un fonds de sécurité d'existence.

Le montant s'élève à minimum 2 euros par jour de suspension. Ce montant minimum peut être augmenté par un AR au niveau du secteur, en fonction d'un mécanisme de responsabilisation en cas d'usage trop élevé du système.

2. Précompte professionnel :

Le pourcentage de PP pour toutes les formes de chômage temporaire (économique, technique ou intempéries) a été augmenté de 10,09 % à 18,75 % depuis le 1er avril 2011.

Il est également appliqué sur les allocations complémentaires payées par l'employeur ou par un fonds.

2. Régime applicable aux employés

Le chômage économique introduit pour les employés dans le cadre des mesures de crise, initialement prévu jusque fin 2011, restera en vigueur pour une durée indéterminée, y compris les conditions de contrôles relatives à sa mise en œuvre.

Avant l'entrée en vigueur des nouvelles mesures, à partir du 1er janvier 2012, une série de conditions ont été adaptées.

Suite au caractère structurel de la mesure, la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 a elle aussi été adaptée.

Conditions :

1. Le chômage économique s'applique aux employés occupés dans une entreprise du secteur privé.
2. La règle ne s'applique que si le travailleur a épuisé ses droits aux jours de repos compensatoires.
3. L'entreprise en question doit être "en difficulté".
4. L'entreprise doit être liée par :
 - une CCT sectorielle
 - une CCT d'entreprise
 - un plan d'entreprise envoyé avec demande motivée au SPF Emploi et approuvé.

Donc, à défaut d'une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise, l'employeur pourra avoir recours à la mesure s'il est lié par un plan d'entreprise qu'il enverra avec une demande motivée auprès du SPF Emploi, si celle-ci est approuvée par la commission tripartite.

- Contenu de la CCT ou du plan d'entreprise :
 - mentionner de manière explicite qu'elle/il a été conclu(e) dans le cadre d'une suspension complète ou partielle du travail pour des raisons économiques ;
 - déposé(e) auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
 - mentionner l'allocation complémentaire au salaire ;
 - mentionner la durée de la suspension complète ou partielle.

Définition de l'entreprise en difficulté

Elle doit répondre à un des critères suivants :

1. *L'entreprise doit connaître une diminution substantielle de minimum 10% (à partir du 01.01.2012) du **chiffre d'affaire (de la production) ou des commandes** au cours d'un des 4 trimestres précédents la demande de chômage économique, et ce par rapport au même trimestre, de 2008. Si la diminution n'a pas lieu au cours du dernier des 4 trimestres, la tendance à la baisse doit se confirmer.*
2. *L'entreprise doit connaître un certain nombre de jours de chômage économique des ouvriers d'au moins 10 % (à partir du 01.01.2012) du nombre total de jours déclarés à l'ONSS.*

Tant les critères pour la reconnaissance comme entreprise en difficulté que l'année de référence peuvent être modifiés par arrêté royal.

Durée :

Il y a deux possibilités :

- une suspension complète de l'exécution du contrat de travail pour une durée maximum de 16 semaines par année calendrier.
- un régime de travail partiel avec au moins 2 jours de travail par semaine pour une durée maximum de 26 semaines par année calendrier.

Les périodes sont calculées par année calendrier.

Des périodes plus courtes peuvent être prévues par une CCT ou un plan d'entreprise approuvé.

Si les deux formes de suspension (complète ou partielle) sont combinées au cours d'une année calendrier, il convient, pour le calcul de la période maximale, de tenir compte du principe suivant : deux semaines de travail partiel correspondent à une semaine de suspension complète.

Communication :

Ces règles s'imposent chaque fois que l'employeur modifie le régime ou les jours. Lorsque l'employeur souhaite mettre fin de manière anticipée à ce système, il doit en avvertir le travailleur individuellement, et en avisera simultanément l'ONEm, par courrier électronique.

A l'ONEm :

L'employeur doit envoyer une notification à l'Onem au moins 14 jours avant le début de la période de chômage économique, ainsi que les pièces qui attestent qu'il remplit bien les conditions.

L'employeur a l'obligation d'avertir l'Onem par voie électronique, le même jour que la notification faite aux travailleurs.

Notification au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale

L'employeur a une obligation de notification au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale.

Il transmet :

1. une copie du courrier envoyé à l'ONEm le même jour
2. une communication sur les raisons qui motivent la suspension complète ou partielle du contrat de travail, le même jour que l'affichage dans l'entreprise de la notification individuelle.

Notification au travailleur :

Cette notification sera affichée, à un endroit bien visible dans l'entreprise, au moins 7 jours à l'avance, jour de l'affichage non inclus.

Contenu obligatoire :

- noms, prénoms et domicile des employés qui verront l'exécution de leur contrat de travail suspendue;
- nombre de jours de suspension et dates à laquelle l'exécution du contrat sera suspendue, pour chaque employé;
- date de début et de fin de la suspension complète de l'exécution du contrat ou du régime de travail partiel.

L'employeur pourra opter, à la place de l'affichage, pour une notification individuelle par écrit à chaque employé dont le contrat de travail sera suspendu. Il doit le faire également au moins 7 jours à l'avance, jour de la notification non inclus.

Allocation

Au-delà d'une allocation de chômage, le travailleur en chômage temporaire aura droit à un supplément. Celui-ci sera payé par l'employeur ou par le Fonds de sécurité d'existence via une CCT rendue obligatoire par AR.

Le montant de ce supplément :

- doit au moins être équivalent au supplément octroyé aux ouvriers par le même employeur ;
- si l'entreprise n'occupe pas d'ouvriers, le montant sera égal :
 - au supplément prévu dans la CCT sectorielle pour ouvriers applicable si l'employeur avait occupé des ouvriers
 - à celui prévu par AR
 - au moins à 2 euros/jour.
- s'il n'y a pas de CCT mais un plan d'entreprise, le montant sera d'au moins 5 euros/jour ;
- la Commission 'plans d'entreprise' pourra, par accord unanime, déroger à ce montant minimum, si :
 - l'entreprise en question a conclu un accord avec l'ensemble des employés de l'entreprise en la matière;
 - l'entreprise peut démontrer qu'elle s'est effectivement concertée avec tous les employés de l'entreprise;
 - le montant du supplément ne pourra jamais être inférieur à 2 euros/jour.

Syndicat libéral

Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles

tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51

www.cgslb.be – cgslb@cgslb.be

Brabant wallon	brabant.wallon@cgslb.be	
1300 Wavre	Avenue des Déportés 31-33	010 24 61 16
1370 Jodoigne	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 Nivelles	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09
Zone de Bruxelles	zone.bruxelles@cgslb.be	
1000 Bruxelles	Boulevard Baudouin 11/1	02 206 67 11
1030 Bruxelles	Rue Richard Vandeveld 66	02 242 09 57
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72	02 558 52 40
Charleroi	charleroi@cgslb.be	
6000 Charleroi	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30
Hainaut central	hainaut.central@cgslb.be	
7000 Mons	Rue des Canonniers 30a	065 31 12 67
7100 La Louvière	Rue Charles Nicaise 1	064 22 20 21
Hainaut occidental	hainaut.occidental@cgslb.be	
7500 Tournai	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 Mouscron	Rue Aloïs Denreep 1	056 84 57 29
7780 Comines	Rue de la Gare 59	056 55 50 93
7800 Ath	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 Leuze	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70

Liège	liege@cgslb.be	
4000 Liege	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1a	019 32 76 76
4500 Huy	Avenue C. et L. Godin 5	085 23 32 47
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35b	087 47 55 97
Wallonie sud	wallonie.sud@cgslb.be	
5000 Namur	Rue Borgnet 12/1	081 23 07 93
5060 Sambreville	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 Arlon	Rue Général P. Molitor 24	063 21 74 54
6900 Marche En Famenne	Rue du Commerce 2	084 45 74 38

