



Préavis des employés et ouvriers : quoi de neuf ?

Fabienne KEFER, avocat

Suite à l'échec de la négociation de l'accord interprofessionnel, le gouvernement a, comme le prévoit la loi, lui-même déterminé la marge maximale pour l'évolution du coût salarial et approuvé des projets de loi et d'arrêtés relatifs à l'exécution de la proposition de médiation du gouvernement fédéral qui amendent le projet d'accord interprofessionnel des partenaires sociaux. Il en est ainsi notamment du rapprochement des durées de préavis des employés et des ouvriers.

Les principales mesures, diffusées par le Conseil des ministres via un communiqué de presse du 25 février 2011, peuvent être résumées comme suit.

Marge salariale

La marge salariale maximale est de 0,3%. L'indexation automatique des salaires n'est pas remise en cause. Cette marge salariale pourra être mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2012.

Prolongation de mesures de crise

Certaines mesures anti-crise, adoptées à l'origine comme temporaires, devraient devenir définitives. Il s'agit notamment :

- ✓ du régime temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail des employés pour les entreprises en difficulté.
- ✓ de la prime de licenciement octroyée aux ouvriers licenciés, dont le montant sera revu.

Les délais de préavis des ouvriers et des employés

- ✓ En ce qui concerne les ouvriers :

Pour tous les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail commence après le 1^{er} janvier 2012, les nouveaux délais seraient les suivants :

	Délai de préavis dans la réglementation actuelle	Projet du gouvernement (pour les contrats dont l'exécution commence après le 1^{er} janvier 2012)
Moins de 6 mois d'ancienneté	28 jours	28 jours
De 6 mois d'ancienneté à moins de 5 ans	35 jours	40 jours
De 5 ans d'ancienneté à moins de 10 ans	42 jours	48 jours
De 10 ans d'ancienneté à moins de 15 ans	56 jours	64 jours
De 15 ans d'ancienneté à moins de 20 ans	84 jours	97 jours
De 20 ans d'ancienneté à plus	112 jours	129 jours

A certaines conditions, la période durant laquelle l'ouvrier a été occupé en tant qu'intérimaire auprès de l'entreprise qui devient par la suite son employeur pourrait être prise en considération.

✓ En ce qui concerne les employés :

Pour les employés dits «inférieurs», c'est-à-dire dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 16.100 € indexés (30.535 euros pour l'année 2011), la règle sera maintenue selon laquelle le préavis est d'au moins 3 mois par période entamée de 5 ans de service auprès du même employeur.

Pour les employés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 16.100 € indexés (30.535 € pour l'année 2011), le délai de préavis ne s'établirait plus par convention ou par le juge mais selon une échelle fixe. Le communiqué de presse est ambigu sur la méthode de calcul : on ne sait s'il se calculera en mois ou en jours, les exemples donnés alliant les deux méthodes. La durée serait d'un mois (ou de 30 jours) par année d'ancienneté de service auprès du même employeur avec un minimum de trois mois (ou de 91 jours).

La taxation de l'indemnité de préavis ou du salaire versé pendant une période de préavis

L'indemnité compensatoire de préavis ou la rémunération versée pendant la période de préavis serait exonérée à concurrence de 600,00 € en 2012 et 2013, et de 1.200,00 € à partir de 2014, tant pour les ouvriers que pour les employés, ce qui permettrait de relever le montant net des sommes payées en cas de licenciement.