



## Préavis des travailleurs salariés : du changement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 !

Ariane FRY, avocat

Les délais de préavis des employés et des ouvriers sont modifiés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Voyons ce qui change, qui sont les travailleurs concernés et le pourquoi de cette modification législative.

### 1. Qu'est-ce qui change ?

Trois catégories de travailleurs doivent être distinguées : les employés dits « inférieurs », les employés dits « supérieurs » et les ouvriers.

#### **Employés inférieurs (rémunération annuelle brute de référence inférieure à 30.535 EUR<sup>1</sup>)**

Commençons par le plus simple et donc par ces travailleurs. Pour eux, rien ne change. Le délai de préavis continue à être fixé, en cas de licenciement, à 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée. En cas de démission, le délai de préavis est de 1,5 mois ou de 3 mois selon que l'employé a moins ou plus de 5 ans d'ancienneté.

#### **Employés supérieurs (rémunération annuelle brute de référence supérieure à 30.535 EUR<sup>1</sup>)**

C'est pour cette catégorie de travailleurs que le changement est le plus important. Le système actuel prévoit que le délai de préavis est fixé soit de l'accord des parties soit, à défaut d'accord, par le juge. Le préavis ne peut toutefois pas être inférieur au préavis qui aurait été retenu s'il s'était agi d'un employé inférieur. Des grilles statistiques, dont la plus usitée est la Formule Claeys<sup>2</sup>, déterminent le délai de préavis raisonnable, compte tenu des critères retenus par la jurisprudence : âge, ancienneté et rémunération.

Dans le nouveau système, le délai de préavis est déterminé par le législateur, de manière fixe. L'on peut espérer que cette nouveauté diminuera le nombre de litiges entourant les ruptures de contrat, la durée du délai de préavis n'étant plus sujette à discussion.

Les délais de préavis suivants seront d'application :

<b>Préavis par l'employeur</b>	< 3 ans	91 jours
	≥ 3 ans et < 4 ans	120 jours
	≥ 4 ans et < 5 ans	150 jours
	≥ 5 ans et < 6 ans	182 jours

<sup>1</sup> Il s'agit du montant applicable pour 2011. Ce montant est indexé annuellement.

<sup>2</sup> La dernière mise à jour de la Formule Claeys a été opérée en octobre 2011.

	≥ 6 ans	30 jours par année d'ancienneté entamée
<b>Préavis par l'employé</b>	< 5 ans	45 jours
	≥ 5 ans et < 10 ans	90 jours
	≥ 10 ans	135 jours
	≥ 15 ans et une rémunération annuelle brute de < 61.071 EUR <sup>1</sup>	180 jours

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis en cas de licenciement seront à nouveau modifiés, par l'application d'un coefficient de convergence par rapport au préavis des ouvriers.

### **Ouvriers**

Les délais de préavis seront les suivants :

	<b>Ancienneté</b>	<b>Délai de préavis</b>
<b>Préavis par l'employeur</b>	< 6 mois	28 jours
	≥ 6 mois et < 5 ans	40 jours
	≥ 5 ans et < 10 ans	48 jours
	≥ 10 ans et < 15 ans	64 jours
	≥ 15 ans et < 20 ans	97 jours
	≥ 20 ans	129 jours
<b>Préavis par l'ouvrier</b>	< 20 ans	14 jours
	≥ 20 ans	28 jours

Les dérogations sectorielles existantes restent provisoirement d'application, mais les secteurs devront examiner, au cours de la période 2011-2012, si elles doivent être maintenues.

### **Allocation de licenciement à charge de l'ONEm**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, lorsqu'un employeur licenciera un ouvrier, ce dernier aura droit à une « allocation de licenciement ». Cette allocation, exclusivement à charge de l'ONEm (au contraire de l'actuelle prime de crise), variera entre 1.250 et 3.750 EUR, selon la date d'entrée en service (avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et l'ancienneté du travailleur.

## **2. Quels sont les travailleurs concernés ?**

Les nouvelles règles en matière de préavis sont applicables aux seuls travailleurs dont l'exécution débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En conséquence, les travailleurs déjà en service (ou débutant leurs prestations en décembre 2011) continueront à être régis par l'ancienne réglementation. Notons que c'est bien la date de l'entrée en service effective qui doit être prise en considération et non la date de conclusion du contrat.

Il est possible qu'un contrat de travail qui entre en vigueur après le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ait été précédé d'un autre contrat entre les mêmes parties. S'il y a une interruption de plus de 7 jours entre les deux contrats, la nouvelle réglementation sera applicable.

Comme indiqué ci-avant, tous les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2012 bénéficieront d'une allocation de licenciement à charge de l'ONEm.

### **3. Pourquoi cette modification législative ? Perspectives d'avenir**

L'objectif du législateur est de rapprocher les statuts des ouvriers et des employés, en rapprochant leurs délais de préavis par l'application d'un coefficient de convergence. Déjà en 1993, la Cour constitutionnelle avait considéré que la différence de traitement entre ouvriers et employés n'était pas admissible. Elle avait donc invité le législateur à veiller au rapprochement des deux statuts.

Force est cependant de constater que si la nouvelle réglementation constitue certes un pas vers un rapprochement progressif, elle est loin de mettre un terme à cette différence entre les statuts. C'est en tout cas ce qu'il est permis de déduire d'un arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 qui a jugé que les dispositions légales sont contraires au principe constitutionnel d'égalité et a accordé un délai de deux ans au législateur pour remédier à cette discrimination et pour achever l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé.

Suite au prochain épisode, donc... l'échéance finale est claire : le 8 juillet 2013.