



Dans ce numéro

Résumé ..... 1

Délai de préavis .....2

Prise de cours du délai de préavis ..... 2

Période d'essai ..... 3

Motiver le licenciement ..... 3

Outplacement .....4

## Licencier depuis le 1er janvier 2014 ? Attention aux changements !

Amélie de BONHOME

### Résumé :

**Les délais de préavis sont uniformisés :**

Dorénavant, sauf quelques exceptions, les délais de préavis seront les mêmes pour les employés et les ouvriers.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la disparité entre les délais de préavis va perdurer encore quelques (nombreuses) années. En effet, un régime transitoire a été mis en place, selon lequel le préavis se calcule en 2 parties, et précise que, pour la période d'occupation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis sont calculés de manière différente en fonction de la catégorie du travailleur.

Quoiqu'il en soit, et quel que soit le travailleur, les délais de préavis sont maintenant fixes, la grille CLAEYS n'existe donc plus.

**La prise de cours du délai de préavis :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les préavis notifiés, que ce soit pour un ouvrier ou un employé, débutent le 1<sup>er</sup> lundi qui suit.

**La période d'essai est supprimée :**

Les périodes d'essai qui ont débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et qui prennent fin après cette

date restent toutefois valables.

Un mécanisme a également été mis en place, pour les contrats à durée déterminée ou les contrats pour un travail nettement défini, permettant de rompre ce contrat au cours de la première moitié.

**Les règles en matière de motivation du licenciement :**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, les règles en matière de motivation du préavis (dans le cadre d'un licenciement 'classique' – hors motif grave etc.) sont également uniformisées. L'employeur devra, à la demande du travailleur, expliquer les raisons du licenciement.

**L'outplacement est étendu :**

Désormais, tous les travailleurs qui proméritent un préavis de minimum 30 semaines, peuvent bénéficier d'une offre d'outplacement. Pour les travailleurs qui n'atteignent pas un tel délai mais qui remplissent les conditions de la CCT n°82, une offre d'outplacement doit également être formulée.

Depuis quelques temps déjà, la question de la fin des différences entre employés et ouvriers est montrée du doigt. La Cour constitutionnelle avait même estimé que ces différences étaient discriminatoires et qu'il convenait d'y mettre fin.

Les partenaires sociaux et le législateur ont donc dû plancher sur le *statut unique*. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la loi sur le statut unique est entrée en vigueur. Cette loi, mais aussi d'autres textes, ont apporté de nombreux changements en matière de licenciement.



## Délais de préavis

L'un des changements les plus notables est peut-être celui de l'uniformisation des délais de préavis. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, à quelques exceptions, les délais de préavis sont fixés par la loi sur le statut unique, et sont les mêmes pour les ouvriers et les employés.

### Régime transitoire :

Les délais de préavis fixés par la loi sur le statut unique ne sont toutefois applicables que pour les travailleurs entrés en service au 1<sup>er</sup> janvier 2014, ou, pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, uniquement pour la période d'occupation qui s'écoule du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à la date du licenciement.

Un régime transitoire permet aux travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de conserver leurs droits en matière de préavis acquis au 31 décembre 2013. Concrètement, cela signifie que, pour calculer les délais de préavis pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il faut additionner le délai de préavis acquis depuis l'entrée en service jusqu'au 31 décembre 2013 (« partie 1 »), et le délai acquis pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au jour du licenciement (« partie 2 »).

Pour la « partie 1 », des différences subsistent et il convient de différencier les employés des ouvriers. Parmi ces deux catégories, il convient encore de distinguer, au sein des employés : les employés dits « inférieurs » (dont la rémunération annuelle brute est < à 32.254 EUR), ceux dits « supérieurs » (dont la rémunération est > à 32.254 EUR mais < à 64.508 EUR) et ceux dits « très supérieurs » (dont la rémunération est > à 64.508 EUR). Au sein des ouvriers, il convient de faire une distinction selon qu'ils sont entrés en service avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Prise de cours du délai de préavis

Les préavis notifiés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 prennent cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle il est notifié, et ce tant pour les ouvriers que **pour les employés**. Attention, comme par le passé, un licenciement moyennant prestation d'un délai de préavis doit être valablement notifié, soit par courrier recommandé, soit par exploit d'huissier. Si, comme

En résumé, pour déterminer la première partie du délai de préavis, il convient d'appliquer les règles suivantes :

Pour les employés inférieurs : 3 mois par période d'ancienneté de 5 ans entamées ;

Pour les employés supérieurs : 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois (la grille CLAEYS ne s'applique plus !);

Pour les employés 'très' supérieurs : 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois, sauf dérogation prévue valablement par les parties ;

Pour les ouvriers entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 : on applique les délais de préavis tels que définis au niveau sectoriel, ou, à défaut, la CCT n°75 ;

Pour les ouvriers entrés en service entre 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 31 janvier 2013, on applique les délais de préavis de la loi « AIP » (consacrant l'accord interprofessionnel de 2011-2012).

### Exceptions :

Pour certains secteurs, des délais de préavis réduits ont été prévus pour les ouvriers, soit de manière temporaire, soit définitivement.

**Dérogation temporaire :** Des préavis réduits sont prévus, jusqu'au 31 décembre 2017, pour les travailleurs d'un secteur pour lequel les délais de préavis au 31 janvier 2013 étaient inférieurs à ceux prévus par la CCT 75 (CP 109, 114, 124, 126, 127.02, 128.01, 142.02, 147, 309, 311, 324, 330.03).

**Dérogation définitive :** pour les travailleurs (i) ressortissant des CP 111, 124 et 126, et (ii) occupés dans des lieux de travail temporaires ou mobiles, des préavis réduits ont été prévus.

cela est généralement le cas, l'employeur recourt à l'envoi recommandé, celui-ci doit avoir lieu au plus tard le mercredi, s'il veut que le préavis débute le lundi (si aucun jour férié ne tombe après le mercredi). En effet, un préavis notifié par recommandé ne prend cours que 3 jours après son envoi (cachet de la poste faisant foi).



## Période d'essai

La période d'essai est supprimée. Il ne sera donc plus possible, à l'avenir, de conclure des contrats avec une période d'essai. Cela se justifie par le fait que les délais de préavis ont été sérieusement réduits. En effet, un travailleur licencié au bout de 3 mois ne pourra plus prétendre qu'à un préavis de 2 semaines, et de 4 semaines s'il est licencié au bout de 6 mois...

Clause d'essai pour les contrats déjà en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : une clause d'essai conclue pour une entrée en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 mais qui prendra fin après, reste valable.

## Motiver le licenciement

En droit belge, en cas de licenciement 'classique' (hors motif grave par exemple) l'employeur n'était pas tenu de faire part des raisons pour lesquelles il souhaitait se passer des services d'un travailleur dans la lettre de licenciement.

Pour les ouvriers, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail sanctionnait toutefois les employeurs qui ne pouvaient démontrer que le licenciement était lié à la conduite, l'aptitude de l'ouvrier ou aux nécessités de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur pouvait être condamné au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération brute.

Pour les employés (hormis le cas des travailleurs protégés : loi de 1991, femmes enceinte, travailleur en crédit-temps,...), jusqu'à il y a peu, l'employeur n'était pas tenu d'expliquer ses motifs. Il appartenait donc à l'employé qui estimait que son licenciement était « abusif », de démontrer que l'employeur avait abusé de son droit de licencier. Il était donc beaucoup plus rare que des employés réclament, et obtiennent des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Dans le cadre du statut unique, il était convenu que cette différence en matière de motivation disparaisse, et que l'employeur doive motiver les raisons du licenciement, tant pour les ouvriers que pour les employés. Les partenaires sociaux avaient été chargés de plancher sur cet aspect des choses.

Ils sont finalement arrivés à un accord, formalisé par la CCT n°109, qui prévoit un système de motivation, applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014.

Au cours de la période d'essai initialement convenue, l'employeur pourra donc rompre le contrat moyennant 7 jours de préavis.

Contrat de travail à durée déterminée : il n'est plus non plus possible de conclure une clause d'essai pour les travailleurs engagés à durée déterminée ou pour un travail nettement défini à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le législateur a toutefois prévu que l'employeur pourra rompre ce type de contrat au cours de la première moitié de celui-ci, moyennant un préavis.

Concrètement, il ne s'impose pas à l'employeur de faire état du motif du licenciement dans la lettre de rupture. Toutefois, si le travailleur en fait la demande (par courrier recommandé dans un délai de 2 mois après la rupture du contrat en cas d'indemnité de préavis ou dans un délai de 6 mois de la notification en cas de préavis à prescrire, sans dépasser les 2 mois après la rupture), il incombera à l'employeur d'expliquer les motifs du licenciement intervenu (par courrier recommandé dans les 2 mois de la réception de la lettre recommandée du travailleur).

Si l'employeur ne respecte par cette obligation, il sera redevable, envers le travailleur, d'une indemnité équivalente à 2 semaines de rémunération.

S'il s'avère que ce licenciement est « manifestement déraisonnable », l'employeur pourra être condamné à payer au travailleur concerné une indemnité correspondant à minimum 3 semaines de rémunération, et pouvant aller jusqu'à 17 semaines maximum.

En matière de charge de la preuve des motifs du licenciement, il est prévu que, si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément à ce que prévoit la CCT n°109, la partie qui allègue les faits doit en assumer la charge de la preuve. Il appartient donc à l'employeur de démontrer la véracité des motifs du licenciement qu'il invoque, et qui prouvent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. Le travailleur devra toutefois lui-même démontrer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, s'il n'a pas demandé à connaître les motifs de son licenciement.





**MERITIUS**  
ADVOCATEN - AVOCATS

Ces règles ne sont toutefois pas applicables si le licenciement intervient :

- durant les 6 premiers mois d'occupation ;
- durant un contrat de travail intérimaire ;
- durant un contrat d'occupation étudiant ;
- en vue d'accéder au chômage avec complément d'entreprise ;
- en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au

cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la pension ;

- en raison de la cessation définitive d'activité ;
- en raison de la fermeture de l'entreprise ;
- dans le cadre d'un licenciement collectif ;
- dans le cadre d'une procédure particulière de licenciement fixée en vertu de la loi ou d'une CCT (exemple, loi de 1991).

## Outplacement

Attention, dorénavant, tous les travailleurs licenciés moyennant un préavis de 30 semaines au moins, devront se voir offrir un outplacement.

Les travailleurs qui n'atteignent pas un tel délai

de préavis, mais qui, conformément à la CCT n°82, ont droit à une procédure d'outplacement (vu les conditions d'âge et d'ancienneté remplies), peuvent tout de même bénéficier d'une telle offre.

## Soyez vigilants !

Bon nombre d'automatismes acquis auparavant par les responsables des ressources humaines ne peuvent plus s'appliquer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il n'était bien entendu pas possible de

résumer tous les changements intervenus suite au statut unique (par exemple, rupture en cas d'incapacité de travail). Soyez-y attentifs !

## Nos cabinets:

### MERITIUS BRUSSELS

Avenue Georges Henrilaan 431 - 1200 Bruxelles  
Tel. +32 (0)2 735 91 56 - Fax +32 (0)2 734 35 00  
[info.brussels@meritius.be](mailto:info.brussels@meritius.be)

### MERITIUS ANTWERPEN

Jules Moretuslei 374-376 - 2610 Antwerpen  
Tel. +32 (0)3 825 55 00 - Fax +32 (0)3 825 56 00  
[info.antwerpen@meritius.be](mailto:info.antwerpen@meritius.be)

### MERITIUS GENT

Martelaarslaan 402 - 9000 Gent  
Tel. +32 (0)9 269 70 70 - Fax +32 (0)9 269 70 71  
[info.gent@meritius.be](mailto:info.gent@meritius.be)

### MERITIUS MONS

Rue Ste Gertrude 1 - 7070 Le Roeulx  
Tel. +32 (0)64 66 50 12 - Fax +32 (0)64 67 60 93  
[info.mons@meritius.be](mailto:info.mons@meritius.be)

### MERITIUS NAMUR

Rue des Aubépines 44 - 5101 Namur (Erpent)  
Tel. +32 (0)81 322 270 - Fax +32 (0)81 322 279  
[info.namur@meritius.be](mailto:info.namur@meritius.be)

Visitez notre site web: [www.meritius.be](http://www.meritius.be)



MERITIUS is a member of **CYRUS ROSS INTERNATIONAL EEIG**

With member offices in Austria, Belgium, Bulgaria, Denmark, Finland, France, Germany, Great Britain, Hungary, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland

[www.cyrusross.com](http://www.cyrusross.com)