

### 7.3. Le rapprochement du statut des ouvriers et des employés ? Trois pas en avant, deux pas en arrière

Après des années de report, les partenaires sociaux se sont attelés avec détermination en 2010 au difficile dossier du rapprochement du statut des ouvriers et de celui des employés.

De longues semaines d'analyses et de négociations discrètes ont débouché le 18 janvier 2011 sur un projet d'accord interprofessionnel largement consacré au règlement de ce dossier. Le statut unique n'est pas né de ces discussions, mais des rapprochements ont été négociés sur divers points: préavis, vacances annuelles, salaire garanti et jour de carence, chômage temporaire, relations collectives de travail, paiement du salaire.

Pour déboucher sur accord définitif, le projet d'accord interprofessionnel devait recevoir l'approbation de toutes les organisations signataires, ce qui n'a pas été le cas. Son rejet par la FGTB et la CGSLB a incité le gouvernement, en février 2011, à tenter une médiation qui, elle aussi, a échoué.

En l'absence d'accord interprofessionnel fixant la norme d'évolution des coûts salariaux pour les deux prochaines années, c'est le gouvernement qui, en application de la loi sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, est compétent pour définir cette norme. Le gouvernement a dès lors pris un certain nombre de décisions, non seulement en ce qui concerne l'évolution des salaires mais également sur la question du rapprochement du statut des ouvriers et de celui des employés.

De tous les points de rapprochement des statuts qui figuraient dans le projet d'accord interprofessionnel, seuls deux aspects ont été repris, toutefois de manière moins ambitieuse que dans le projet d'accord, par le gouvernement dans son projet de loi:

- les règles de licenciement: préavis et prime de crise
- le chômage économique des employés

Le commentaire qui suit décrit uniquement les nouvelles dispositions en matière de préavis. Un prochain article sera consacré aux adaptations prévues en ce qui concerne la prime (de crise) des ouvriers et le chômage (de crise) des employés.

#### **Régime de préavis des ouvriers**

Le projet de loi élaboré par le gouvernement prévoit une majoration des préavis de licenciement des ouvriers. Pour déterminer quels seront les préavis à respecter et à partir de quand ils devront l'être, il faut toutefois distinguer deux catégories de commissions paritaires: celles dont les préavis sont fixés par un arrêté royal spécifique et celles pour lesquelles aucun arrêté royal de ce type n'a été adopté.

#### **Commissions paritaires non couvertes par un arrêté royal fixant des délais de préavis spécifiques**

Pour les entreprises relevant d'une commission paritaire sans arrêté royal fixant la durée des préavis des ouvriers, ces préavis sont actuellement fixés par la CCT n° 75.

Le projet de loi prévoit une augmentation de 15 % de la durée de ces préavis pour les ouvriers dont l'exécution du contrat prendra cours après le 31 décembre 2011 (sauf pour une ancienneté inférieure à 6 mois). Les préavis de démission sont quant à eux inchangés.

Commissions paritaires sans arrêté fixant les délais de préavis des ouvriers			
Ancienneté	Préavis à notifier par l'employeur		Préavis à notifier par l'ouvrier
	Ouvrier entré en service avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2012	Ouvrier entré en service après le 31.12.2011	
Moins de 6 mois	28 jours	28 jours	14 jours
6 mois à - de 5 ans	35 jours	40 jours	14 jours
5 ans à - de 10 ans	42 jours	48 jours	14 jours
10 ans à moins de 15 ans	56 jours	64 jours	14 jours
15 ans à moins de 20 ans	84 jours	97 jours	14 jours
20 ans ou plus	120 jours	129 jours	28 jours

En cas de licenciement d'un ouvrier entré en service après le 31 décembre 2011, ce sont toutefois les délais de préavis non majorés qui seront applicables lorsque l'ouvrier aura été occupé précédemment par le même employeur dans les liens d'un autre contrat de travail dont le début de l'exécution s'est situé avant le 1er janvier 2012 et que, s'il y a eu une interruption d'occupation entre le contrat auquel il sera mis fin et le précédent contrat, cette interruption n'aura pas dépassé sept jours. Pour les ouvriers comme pour les employés, les préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise par l'ouvrier au moment où le délai de préavis prend cours. Cependant, pour les ouvriers entrés en service à partir du 1er janvier 2012, le projet de loi prévoit que la période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité d'une semaine ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.

### **Commissions paritaires couvertes par un arrêté royal fixant des délais de préavis spécifiques.**

Le régime de préavis décrit ci-dessus n'est pas applicable aux ouvriers occupés par un employeur relevant d'une commission paritaire à laquelle est applicable un arrêté royal déterminant des délais de préavis et entré en vigueur avant le 1er janvier 2012.

### **Ouvriers dont l'entrée en service est antérieure au 1er janvier 2012**

C'est l'arrêté royal sectoriel qui continuera à déterminer les préavis de licenciement et de démission applicables des ouvriers entrés en service avant le 1er janvier 2012.

### **Ouvriers entrés en service après le 31 décembre 2011**

Le projet de loi prévoit que les commissions paritaires couvertes par un arrêté royal fixant la durée des préavis examinent, avant le 1er janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis sectoriels pour les ouvriers entrés en service après le 31 décembre 2011 dans la même proportion que celle appliquée aux préavis de la CCT n°75 (+ 15%).

Si un accord en ce sens est trouvé au sein d'une commission paritaire, il fera l'objet d'un arrêté royal qui en reprendra les modalités (durées de préavis, entrée en vigueur).

A défaut de proposition de la commission paritaire, les délais de préavis fixés par l'arrêté royal sectoriel et qui sont inférieurs à ceux qui sont désormais prévus pour les ouvriers relevant d'une commission paritaire sans arrêté royal et entrés en service à partir du 1er janvier 2012 seront modifiés par un arrêté royal. En pratique, ils seront majorés de 15% à partir du 1er janvier 2013 sans toutefois pouvoir dépasser les délais de préavis prévus pour le licenciement des ouvriers relevant d'une commission paritaire sans arrêté royal et entrés en service à partir du 1er janvier 2012.

Jusqu'au moment où la commission paritaire aura redéfini les préavis applicables aux ouvriers entrés en service après le 31 décembre 2011, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012, ce sont les préavis sectoriels actuels qui seront applicables à cette catégorie d'ouvriers.

### **Régime de préavis des employés**

#### Employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 30.535 € (montant applicable depuis le 1/1/2011)

Pour cette catégorie d'employés, aucun changement n'est prévu à l'avenir et, ce, quelle que soit la date de leur entrée en service. Le préavis de licenciement à notifier par l'employeur en dehors de la période d'essai reste fixé à 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée. Le préavis à notifier par l'employé en cas de démission est égal à 1,5 mois si l'employé a moins de 5 ans d'ancienneté et à 3 mois s'il a une ancienneté d'au moins 5 ans.

#### Employés dont la rémunération annuelle dépasse 30.535 € et dont l'exécution du contrat a pris cours avant le 1er janvier 2012

Pour ces employés, la règle est également inchangée, tant qu'ils ne changent pas d'employeur après le 31 décembre 2011. En cas de licenciement par leur employeur actuel, même près le 31 décembre 2011, leur préavis est convenu avec l'employeur au plus tôt au moment où le congé leur est notifié, avec un minimum de 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée. A défaut d'accord, ce sont les juridictions du travail qui sont compétentes pour fixer ce délai de préavis. Bien que la pertinence de la grille Claeys comme référence ait été mise en doute il y a quelques temps déjà par son auteur lui-même, on peut imaginer que le recours à celle-ci se poursuivra quelques temps encore.

Pour l'employé dont la rémunération annuelle (au moment de l'engagement) est supérieure ou égale à 61.071 €, la durée du préavis peut être convenue dans le contrat au plus tard au moment de l'engagement sans pouvoir être inférieure aux préavis applicable aux employés dont la rémunération annuelle est inférieure à 30.535 € (au moment de la notification du préavis ou de la rupture de contrat).

Le préavis de démission est convenu entre l'employé et son employeur avec un maximum de 4 mois (rémunération annuelle  $\geq$  30.535 € et  $<$  61.071 €) ou de 6 mois (rémunération annuelle  $\geq$  61.071 €).

## Employés dont la rémunération annuelle dépasse 30.535 € et dont l'exécution du contrat a pris cours après le 31 décembre 2011

Pour cette catégorie d'employés, la règle est changée. La durée du préavis de licenciement ou de démission ne fait plus l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employé mais est fixée par la loi. Elle est exprimée non plus en mois mais en jours-calendrier. La durée du préavis à notifier par l'employeur fixée au 1er janvier 2012 sera réduite au 1er janvier 2014 et pourra encore par la suite être réduite par arrêté royal.

Ancienneté	Préavis à notifier par l'employeur A partir du 1/1/2012	Préavis à notifier par l'employeur A partir du 1/1/2004
Moins de 3 ans	91 jours	91 jours
3 ans à - de 4 ans	120 jours	116 jours (*)
4 ans à - de 5 ans	150 jours	145 jours (*)
5 ans à moins de 6 ans	182 jours	182 jours (*)
Au moins 6 ans	30 j./année d'ancienneté entamée	29 j.*/année d'ancienneté entamée

(\*) Les délais de 116, 145 et 29 jours pourront être modifiés par arrêté royal délibéré en conseil des ministres sur avis conforme du Conseil national du Travail

Ancienneté	Préavis à notifier par l'employé Rémun. $\geq 30.535$ € et $< 61.071$ €	Préavis à notifier par l'employé Rémun. annuelle $\geq 61.071$ €
Moins de 5 ans	45 jours	45 jours
5 ans à - de 10 ans	90 jours	90 jours
Au moins 10 ans	135 jours	135 jours
Au moins 15 ans	135 jours	180 jours

Aucune dérogation à ces préavis de licenciement ou de démission ne peut être convenue au niveau des commissions paritaires.

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. Comme pour les ouvriers, une période d'intérim précédant immédiatement un contrat d'employé dont l'exécution a commencé après le 31 décembre 2011 est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'employé, aux mêmes conditions que pour les ouvriers (même fonction, maximum une semaine entre l'intérim et le contrat de travail, assimilation de maximum un an).

La disposition qui permet à l'employé dont la rémunération annuelle au moment de l'engagement est supérieure ou égale à 61.071 € de convenir la durée du préavis dans le contrat au plus tard au moment de l'engagement est maintenue aux mêmes conditions.

Alain Sadzot  
AGORIA  
Conseiller juridique Attentia Secrétariat Social

AIHE REVUE n° 174 – avril-mai 2011