



Depuis le 1^{er} janvier 2014, la loi du 26 décembre 2013 (dite loi sur le statut unique) est entrée en vigueur. Elle apporte plusieurs modifications conséquentes en ce qui concerne le délai de préavis en matière de licenciement ou de démission, ainsi que concernant la clause d'essai ou le reclassement professionnel (outplacement). Un petit tour d'horizon de ces nouvelles mesures s'impose donc !

1. Nouvelles règles en matière de calcul du délai de préavis

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut toujours le résilier moyennant un préavis, mais le délai de préavis est désormais calculé différemment :

- ☛ le mode de calcul du délai de préavis est le même, que le travailleur soit sous statut d'ouvrier ou d'employé ;
- ☛ la durée du préavis est à présent exprimée en semaines et non plus en mois ;
- ☛ la prise de cours du préavis ne débutera plus le 1^{er} jour du mois, mais bien le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié ;
- ☛ il est possible de déroger aux nouveaux délais de préavis, mais uniquement si le délai convenu est plus favorable pour le travailleur.

(Voir tableau ci-dessous)

Cas particulier : le contrat de travail à durée déterminée

Chacune des parties peut mettre fin au contrat avant terme, pour autant que la rupture de contrat intervienne pendant la 1^{ère} moitié de la durée du contrat, sans que cette période n'excède 6 mois. Les délais de préavis seront donc de 2 ou 4 semaines en cas de licenciement, et de 1 ou 2 semaines en cas de démission.

Ces nouvelles règles pour le calcul de la durée des délais de préavis valent pour les contrats de travail ayant débuté au 1^{er} janvier 2014. **Qu'en est-il des contrats en cours avant cette date ?** Les travailleurs déjà en service au 1^{er} janvier 2014 conservent leurs droits acquis sous l'ancien régime des délais de préavis (c'est-à-dire comme si le préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013).

La méthode est donc la suivante :

1° Calcul des droits acquis au 31/12/13

2° Calcul des nouveaux droits acquis à partir du 01/01/14

3° Addition des deux délais = préavis total

Exemple : un employé dont le contrat a débuté le 17 octobre 2009 et qui est licencié le 15 mars 2015 :

1° Délai pour la période de 2009 à 2013 : 3 mois

2° Délai pour la période allant du 01/01/14 au 15/03/15 : 8 semaines

3° Préavis total : 3 mois + 8 semaines

2. Suppression de la période d'essai

Alors que par le passé une période d'essai pouvait être fixée, allant de 7 à 14 jours pour un ouvrier et de 1 à 12 mois pour un employé, depuis le 1^{er} janvier 2014, l'employeur n'a plus la possibilité de prévoir une telle clause d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée. La suppression de la période d'essai se justifie par la brièveté des nouveaux délais de préavis.

3. Reclassement professionnel

Le droit au reclassement professionnel est désormais élargi aux travailleurs licenciés qui ont droit à un préavis de 30 semaines ou plus, et ce quel que soit leur âge (l'ancien régime de reclassement, qui concernait les travailleurs âgés de 45 ans, avec 1 an minimum d'ancienneté, continue d'exister mais de manière résiduaire).

4. Obligation de motivation du licenciement

Depuis le 1^{er} avril 2014, tout employeur est tenu de motiver le licenciement, si le travailleur (ouvrier ou employé) en fait la demande. L'employeur qui ne communique pas les motifs du licenciement s'expose à deux sanctions :

- ☛ une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération ;
- ☛ une qualification du licenciement de « manifestement déraisonnable », pouvant entraîner le paiement d'une indemnisation du travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Damien REVERS

Service juridique : 02 286 95 75 - damien.revers@reseau-idee.be

Ancienneté	Délai de préavis si licenciement	Délai de préavis si démission
De 0 à 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 à 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 à 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 à 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 à 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 à 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 à 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 à 24 mois	11 semaines	5 semaines
De 2 à 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 à 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 à 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 à 6 ans	18 semaines	9 semaines
De 6 à 7 ans	21 semaines	10 semaines
De 7 à 8 ans	24 semaines	12 semaines
De 8 à 9 ans	27 semaines	13 semaines
De 10 ans à 20 ans	+ 3 semaines par tranche d'1 an d'ancienneté, avec un maximum de 60 semaines	13 semaines quelle que soit l'ancienneté
A partir de 20 ans	62 semaines + 1 semaine par tranche d'1 an d'ancienneté	13 semaines quelle que soit l'ancienneté