

27 sep 2013 -18:54

Appartient à [Conseil des ministres du 27 septembre 2013](#)

Statut unique ouvriers et employés

Sur proposition de la ministre de l'Emploi Monica De Coninck, le Conseil des ministres a approuvé le projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Grâce à ce statut unique, la discrimination entre ouvriers et employés et la distinction entre le travail manuel et le travail intellectuel font partie du passé. A partir du 1er janvier 2014, le jour de carence disparaît et tous les travailleurs seront soumis aux mêmes règles en termes de délais de préavis. Ceci est non seulement important pour les travailleurs qui travaillent aujourd'hui, mais aussi pour les travailleurs de demain, les jeunes, qui ne seront plus entravés par cette distinction dépassée lorsqu'ils doivent faire le choix entre l'enseignement secondaire général, technique ou professionnel. En outre, ce nouveau régime représente une réforme importante du marché de l'emploi, du fait que le droit au reclassement professionnel a été étendu à tous ceux qui ont un délai de préavis de 30 semaines chez un employeur.

Dans un arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle avait conclu que les différences entre ouvriers et employés relatives aux délais de préavis en cas de licenciement et au jour de carence étaient contraires aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Une solution à cette situation devait être trouvée pour le 8 juillet 2013.

Début juillet, la ministre de l'Emploi est parvenue, après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, à soumettre une proposition de compromis au gouvernement. Celui-ci a été entériné par le Comité ministériel restreint le 8 juillet 2013 et sera entièrement développé. Le projet de loi approuvé par le Conseil des Ministres a pour objectif de transposer ce compromis en tenant compte des précisions techniques apportées par les experts.

Régime de licenciement

Les nouveaux délais de préavis suivent les différentes phases de la relation de travail et ont été adaptés à la structure actuelle du marché de l'emploi. Ainsi, par exemple, il existe des délais de préavis courts au début de la carrière afin de supprimer le frein aux nouveaux engagements et permettre ainsi d'améliorer la mobilité sur le marché de l'emploi. Lors des cinq premières années d'ancienneté, le délai de préavis évoluera de façon progressive: d'abord trimestriellement pendant les deux premières années et ensuite annuellement.

- premier trimestre = 2 semaines
- deuxième trimestre = 4 semaines
- troisième trimestre = 6 semaines
- quatrième trimestre = 7 semaines

- cinquième trimestre = 8 semaines
- sixième trimestre = 9 semaines
- septième trimestre = 10 semaines
- huitième trimestre = 11 semaines
- années 2-3 = 12 semaines
- années 3-4 = 13 semaines
- années 4-5 = 15 semaines

De la cinquième à la dix-neuvième année, l'évolution est plus régulière mais aussi plus importante et le délai de préavis s'élève à trois semaines par an. Après 20 ans d'ancienneté, la constitution est ralentie.

Les nouveaux délais de préavis sont applicables à tous, dans tous les secteurs. Dans les secteurs, il n'est pas possible de déroger à ces nouveaux délais qui offrent une protection à tout travailleur, quelle que soit la nature du travail. Seuls les secteurs où auparavant de très bas délais étaient applicables, en vertu de la CCT 75, disposent d'un régime transitoire permettant d'évoluer progressivement dans la direction des nouveaux délais de préavis, qui doivent être respectés au plus tard à partir de 2018. La particularité du secteur des chantiers mobiles et temporaires, qui connaît une pénurie de travailleurs et aussi un système de sécurité d'existence des ouvriers du bâtiment très spécifique, entraîne qu'une exception peut être valable pendant plus longtemps pour les ouvriers. Cette exception peut être évaluée.

Travailleurs qui sont déjà en service

Les droits acquis pour les délais de préavis des travailleurs restent maintenus pour tout le monde. Aucun travailleur qui est en service ne se retrouve dans une situation moins avantageuse. Afin de garantir ceci, deux calculs ont été accumulés pour les contrats de travail en cours :

1. Un régime pour le passé: les travailleurs maintiennent donc leur délai de préavis constitué dans le système qui leur est applicable jusqu'au 31 décembre 2013;
2. Un régime pour l'avenir: en ce qui concerne les droits qui sont accumulés après le 1er janvier 2014, le nouveau régime est applicable et un seul système uniforme est applicable suivant le schéma ci-dessus.

Afin d'éviter que les ouvriers ayant un délai de préavis long et une longue ancienneté ne se retrouvent encore longtemps avec un retard historique en raison de la remise à zéro du principe, le gouvernement a prévu une compensation de licenciement. Les travailleurs seront progressivement intégrés dans la nouvelle législation. Grâce à cette mesure, sous la forme d'une indemnité nette de l'ONem, la discrimination historique est corrigée sous forme d'une indemnité.

Le nouveau régime de délais de préavis prévoit une période d'essai intégrée. Cela veut dire que la période d'essai comme nous la connaissons actuellement disparaît.

Droit à l'information et au reclassement professionnel

Il a été convenu avec les partenaires qu'ils négocieront pour le 31 octobre 2013, au sein du Conseil National du Travail, une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement.

Le projet de loi contient également deux mesures qui augmentent l'employabilité des travailleurs :

1. Reclassement professionnel: dans le nouveau régime, un travailleur qui a un délais de préavis de 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondante reçoit un ensemble de mesures qui consiste en un accompagnement dans le reclassement professionnel et une indemnité de préavis ;
2. Mesures sectorielles concernant l'employabilité: Les secteurs disposent d'un délai de 5 ans pour concrétiser le délai de préavis ou l'indemnité à hauteur d'un tiers de celui-ci. Un tiers de celui-ci sera donc utilisé pour favoriser l'employabilité du travailleur individuel.

Le but est d'aider le travailleur à retrouver rapidement un nouveau travail. Actuellement, le reclassement professionnel n'est obligatoire que pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Suppression du jour de carence

Le jour de carence disparaît: tous les travailleurs seront rémunérés à partir du premier jour de maladie. Ceci est associé à un contrôle suffisant de l'absentéisme.

Compensations

Pour compenser l'impact de la hausse des coûts causée par le nouveau régime de préavis, quelques mesures et actions sont prises:

- Le budget de l'actuelle allocation de licenciement de l'ONEm (56 millions d'euros en 2012) continuera d'être octroyé en compensation. Dans un système en extinction, cette allocation est octroyée lors du licenciement de travailleurs qui, avant l'entrée en vigueur du nouveau régime de licenciement, étaient soumis aux règles applicables aux ouvriers et qui n'ont pas reçu de droits de compensation. Le budget libéré progressivement est toujours engagé, cette fois en compensation des employeurs qui connaissent des augmentations de leurs coûts à la suite du nouveau régime de licenciement ;
- Une compensation sera prévue par le biais d'une cotisation au profit du fonds de fermeture ;
- Pour compenser l'augmentation du coût du licenciement, le gouvernement travail à un régime fiscal pour l'aménagement d'un passif social. Pour ceci des estimations budgétaires seront établies pour la deuxième lecture de ce projet de texte.

Service de presse de Mme Monica De Coninck, ministre de
l'Emploi

Rue Ernest Blérot 1 - 9ième étage

1070 Bruxelles

Belgique

+32 2 238 28 11

<http://www.emploi.belgique.be>