

## Comment verrouiller le délai de préavis d'un ouvrier au 31 décembre 2013 ?

### De quels éléments devez-vous tenir compte ?

#### • Remarque préalable

Si votre ouvrier était encore en période d'essai au 31 décembre 2013, vous devez effectuer le calcul comme s'il n'y avait jamais eu de période d'essai. Le verrouillage s'effectue alors sur la base des règles ordinaires dont il est question ci-dessous.

#### • Principe

La durée du délai de préavis d'un ouvrier varie selon :

- qu'il s'agit d'un **ancien ou d'un nouveau contrat de travail** ;
- **l'ancienneté** acquise par celui-ci au moment où le délai de préavis prend cours ;
- qu'un **préavis réduit** a été prévu ou non.

Ces notions sont détaillées ci-dessous.

#### • Nouveau ou ancien contrat de travail

Il est question d'un nouveau contrat de travail si son exécution prenait cours **au plus tôt le 1er janvier 2012**. Peu importe la date à laquelle il a été conclu. Vous trouvez les règles à appliquer en cas de 'nouveau' contrat de travail en page 5 de ce document.

Le contrat n'est **toutefois pas** considéré comme un nouveau contrat de travail si :

- avant le 1er janvier 2012, le travailleur était déjà lié au même employeur par un contrat de travail<sup>1</sup> ;
- **et** qu'il n'y a pas plus de 7 jours d'interruption entre les 2 contrats..

Dans ce cas, le contrat de travail est considéré comme étant un ancien contrat de travail. Vous trouvez les règles à appliquer en cas d'"ancien" contrat de travail en page 3 de ce document.

**Exemple :** un travailleur a conclu un contrat de travail d'une durée déterminée avec l'employeur X le 1er janvier 2011.

Le 31 décembre 2011, il conclut avec ce même employeur un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1er janvier 2012. Ce contrat de travail ne sera pas considéré comme un nouveau contrat de travail.

Si ce contrat de travail à durée indéterminée prenait cours le 9 janvier 2012, il serait question d'un nouveau contrat de travail.

#### • Ancienneté

Le délai de préavis dépend de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise. Il faut tenir compte de l'ancienneté au 31 décembre 2013.

<sup>1</sup> Selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, il ne faut tenir compte, dans ce cadre, que du contrat de travail précédent conclu entre l'employeur et le travailleur, et non des autres contrats de travail éventuellement conclus précédemment entre les parties.

## **Occupation en qualité de travailleur ordinaire**

On entend par ancienneté les périodes d'occupation ininterrompue du travailleur auprès du même employeur, et ce quel que soit son statut de salarié. Que le travailleur ait eu successivement chez ce même employeur le statut d'ouvrier puis d'employé n'a aucune incidence. Même si un premier contrat de travail a été rompu correctement, l'ancienneté reste acquise si un nouveau contrat de travail est conclu immédiatement après le premier contrat.

## **Occupation en qualité de travailleur intérimaire**

Entrent également en considération pour le calcul de l'ancienneté des travailleurs ayant un nouveau contrat de travail **les périodes au cours desquelles le travailleur a effectué des prestations pour l'employeur en qualité de travailleur intérimaire**. Il faudra tenir compte ici du fait que chaque période d'inactivité de 7 jours ou moins est également considérée comme une période de travail intérimaire.

Les périodes de travail intérimaire ne doivent toutefois être prises en considération que si les conditions suivantes sont remplies :

- l'engagement comme travailleur permanent succède immédiatement à la période de travail intérimaire<sup>2</sup> ;
- la fonction exercée par le travailleur est identique à la fonction qu'il exerçait en qualité de travailleur intérimaire ;
- le préavis est notifié par l'employeur.

Les périodes de travail intérimaire sont prises en considération pour l'ancienneté du travailleur et ce, à raison de **maximum un an**.

**Exemple** : un travailleur intérimaire travaille pendant 6 mois pour l'employeur X dans le cadre de contrats à la semaine. Une semaine après avoir effectué sa dernière prestation comme travailleur intérimaire, il est engagé par l'employeur dans les liens d'un contrat de travail ordinaire. Si, par la suite, l'employeur souhaite mettre fin au contrat de ce travailleur, il devra tenir compte d'une ancienneté supplémentaire de 6 mois et une semaine. Les week-ends entre les différents contrats, ainsi que la semaine entre la dernière occupation en qualité de travailleur intérimaire et l'engagement en qualité de travailleur ordinaire sont en effet considérés comme des périodes de travail intérimaire.

Si le contrat de travail ordinaire ne prend cours que 8 jours après la dernière occupation en qualité de travail intérimaire, l'ancienneté constituée en tant que travailleur intérimaire ne sera pas prise en considération.

### ● **Délai de préavis réduit**

Lorsque le travailleur n'est pas encore en service auprès de la même entreprise depuis une période de 6 mois ininterrompus<sup>3</sup>, la partie qui rompt le contrat de travail peut utiliser un **délai de préavis réduit** conventionnel. Ce délai doit être prévu dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail. Dans ce dernier cas, les dispositions du règlement de travail doivent intégralement faire partie du contrat de travail et le travailleur doit en avoir reçu une copie<sup>4</sup>.

Le délai de préavis réduit ne peut comporter moins de 7 jours en cas de licenciement. En cas de démission, il ne peut s'élever à plus que la moitié du délai prévu en cas de licenciement. En général,

<sup>2</sup> En cas d'interruption de maximum 7 jours entre l'occupation en qualité de travailleur intérimaire et l'engagement en qualité de travailleur salarié, on admettra que l'engagement succède immédiatement à la période de travail intérimaire, puisque les périodes d'inactivité d'une semaine ou moins sont considérées comme des périodes de travail intérimaire.

<sup>3</sup> Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a confirmé que pour cette période ininterrompue de 6 mois, il ne fallait pas tenir compte des périodes de travail intérimaire que l'ouvrier aurait éventuellement prestées au préalable auprès du même employeur. L'ancienneté en tant que travailleur intérimaire n'entre par conséquent en ligne de compte que lorsque l'article 60 de la loi relative aux contrats de travail, qui règle le préavis réduit, n'est pas/plus d'application.

<sup>4</sup> Un courant de jurisprudence minoritaire estime qu'un délai de préavis réduit peut être prévu uniquement au contrat de travail. L'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 parle en effet uniquement de "contrat", et non de "règlement de travail".

la durée du délai est de 3 jours en cas de démission.

Si l'ouvrier se trouvait, au 31 décembre 2013, dans la période des 6 premiers mois de son contrat de travail et si un délai de préavis réduit a été prévu, son délai de préavis au 31 décembre 2013 doit être verrouillé sur ce délai réduit. Vous ne devez alors pas tenir compte des règles détaillées ci-dessous.

Attention, la Cour de cassation n'accepte plus, depuis un arrêt de 2021<sup>5</sup>, de prendre en compte le préavis raccourci dans le calcul du délai de préavis ou de l'indemnité. Selon la Cour, vous devez donc toujours appliquer les délais de préavis sectoriels. Il reste à voir si les juridictions inférieures suivront également cette position. Pour éviter les discussions, l'employeur peut appliquer immédiatement les délais de préavis sectoriels à la première partie de la période de préavis.

## Délais de préavis ouvriers pour les anciens contrats de travail

### • Remarque préalable

Plusieurs secteurs ont décidé de ne pas faire de distinction entre les anciens et les nouveaux contrats de travail et d'appliquer les nouveaux délais de préavis à tous les contrats. Si tel est le cas dans votre secteur, vous devez suivre ces délais. Ceux-ci sont détaillés plus loin dans ce document.

### • Principe

Les délais de préavis peuvent être fixés par :

- la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail (article 59) ;
- la **CCT n° 75** conclue au sein du Conseil National du Travail. Cette convention intersectorielle a un caractère supplétif : elle ne s'applique pas si des délais de préavis dérogatoires ont déjà été prévus au niveau sectoriel par arrêté royal ou par convention collective de travail ou si un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu a été instauré par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents ;
- un **arrêté royal** prévoyant des délais de préavis spécifiques pour tous les ouvriers d'une **commission paritaire** déterminée.

Pour connaître le délai applicable, vous devez suivre les règles suivantes :

### • Des délais de préavis spécifiques ont été fixés au sein de votre commission paritaire

#### **Principe**

Etant donné que les secteurs qui ont fixé des délais de préavis propres sont nombreux, vous devez toujours commencer par **vérifier si votre commission paritaire a arrêté des règles dérogatoires en la matière**. Vous trouverez cette information dans la rubrique Sectoriel/Commissions paritaires. Il vous suffit de sélectionner votre commission paritaire et de cliquer ensuite sur le mot-clé 'Préavis spéciaux'.

Si, au sein de votre commission paritaire, des délais de préavis spécifiques ont été fixés par arrêté royal (AR), **vous devez appliquer ces délais**.

**Remarque** : si, au 31 décembre 2013, un arrêté royal prévoyait des délais de préavis plus courts au sein du secteur en cas de licenciement en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), il faut, pour la première partie du calcul, tenir compte de ce délai de préavis réduit pour les ouvriers licenciés après le 1er janvier 2014 en vue du RCC. Il ne faut donc pas nécessairement que votre travailleur réponde aux conditions pour le RCC au 31 décembre 2013, mais bien au moment où

<sup>5</sup> Cass. 12 avril 2021, S.20.0022.N

# LEX4YOU

Fiches de législation sociale éditées par l'a.s.b.l. Secrétariat Social Securex

vous lui notifiez son congé.

## **Exception**

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans l'AR, vous devez appliquer l'**article 59** de la loi du 3 juillet 1978.

Ancienneté de l'ouvrier	Délai de préavis à observer par l'employeur	Délai de préavis à observer par l'ouvrier
Moins de 20 ans	28 jours	14 jours
A partir de 20 ans	56 jours	28 jours

Par exemple : des délais de préavis spéciaux ont été fixés au sein de la commission paritaire n° 117, mais ceux-ci s'appliquent uniquement aux ouvriers qui comptent au moins 1 an d'ancienneté. Par ailleurs, ils ne s'appliquent pas en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Si le contrat de travail de l'ouvrier prend fin pour cause de RCC, les délais de préavis de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 doivent être appliqués.

- Des délais de préavis spécifiques n'ont pas été fixés au sein de votre commission paritaire

## **Principe**

S'il n'y a pas eu fixation de délais de préavis spécifiques au sein de votre commission paritaire, la **CCT n° 75** est en principe d'application. Les délais de préavis prévus par cette CCT sont les suivants :

Ancienneté de l'ouvrier	Délais prévus par la CCT n° 75
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours
20 ans ou plus	112 jours

## **Exception**

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans la CCT n° 75 ou si la CCT n° 75 n'est pas d'application, vous devez appliquer l'**article 59** de la loi du 3 juillet 1978. C'est le cas pour :

- un préavis donné à un ouvrier qui compte moins de 6 mois d'ancienneté. La CCT n° 75 ne prévoit en effet pas de délais de préavis pour cette catégorie de travailleurs ;
- un préavis donné par l'ouvrier. La CCT n° 75 ne prévoit rien non plus dans ce cas précis ;
- les secteurs dans lesquels un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu a été prévu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents. La CCT n° 75 dispose expressément qu'elle ne s'applique pas dans ce cas préavis. Seules les commissions paritaires n° 109 et 308 ont prévu de tels régimes.

Ancienneté de l'ouvrier	Délai de préavis à observer par l'employeur	Délai de préavis à observer par l'ouvrier
Moins de 20 ans	28 jours	14 jours
A partir de 20 ans	56 jours	28 jours

## Délais de préavis ouvriers pour les nouveaux contrats de travail

### • Principe

Les délais de préavis sont déterminés par :

- la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail (article 65/2) ; ou
- un **arrêté royal** prévoyant des délais de préavis spécifiques pour tous les ouvriers d'une **commission paritaire** déterminée.

Pour connaître le délai applicable, vous devez suivre les règles suivantes :

### • Des délais de préavis spécifiques ont été fixés au sein de votre commission paritaire

#### **Principe**

Etant donné que les secteurs qui ont fixé des délais de préavis propres sont nombreux, vous devez toujours commencer par **vérifier si votre commission paritaire a arrêté des règles dérogatoires en la matière**. Vous trouverez cette information dans la rubrique Sectoriel/Commissions paritaires. Il vous suffit de sélectionner votre commission paritaire et de cliquer ensuite sur le mot-clé 'Préavis spéciaux'.

Si, au sein de votre commission paritaire, des délais de préavis spécifiques ont été fixés par arrêté royal (AR), **vous devez appliquer ces délais**.

**Remarque** : si, au 31 décembre 2013, un arrêté royal prévoyait des délais de préavis plus courts au sein du secteur en cas de licenciement en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), il faut, pour la première partie du calcul, tenir compte de ce délai de préavis réduit pour les ouvriers licenciés après le 1er janvier 2014 en vue du RCC. Il ne faut donc pas nécessairement que votre travailleur réponde aux conditions pour le RCC au 31 décembre 2013, mais bien au moment où vous lui notifiez son congé.

**Attention !** Si l'AR déterminant les délais de préavis date d'avant le 1er janvier 2012 (date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation relative aux délais de préavis), la commission paritaire devait établir une proposition de nouveaux délais de préavis pour le 1er janvier 2013<sup>6</sup>. A défaut, les délais de préavis sectoriels qui sont inférieurs aux nouveaux délais de préavis légaux (cf. infra) sont augmentés de 15 %<sup>7</sup> par arrêté royal, sans qu'ils puissent dépasser les nouveaux délais de préavis légaux<sup>8</sup>.

#### **Exception**

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans l'AR, vous devez appliquer l'**article 65/2** de la loi du 3 juillet 1978 (cf. infra).

### • Il n'a pas été convenu de délais de préavis spécifiques au sein de votre commission paritaire

S'il n'a pas été convenu de délais de préavis spécifiques au sein de votre commission paritaire, vous

<sup>6</sup> La majorité des commissions paritaires ont déjà prévu de nouveaux délais de préavis dans les accords pour l'emploi 2011-2012. Ceux-ci doivent toutefois encore être confirmés par un AR pour être officiels.

<sup>7</sup> Il s'agit du même coefficient de revalorisation que celui utilisé pour passer des délais de la CCT n° 75 aux nouveaux délais légaux de l'article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978.

<sup>8</sup> Les commissions paritaires au sein desquelles des accords collectifs ou des conventions collectives de travail ont été conclus qui sont entrés en vigueur avant le 1er janvier 2012 et qui prévoient un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents, ne sont pas soumises aux nouveaux délais légaux. Il s'agit des commissions paritaires n° 109 et 308. Ces commissions paritaires ont, elles aussi, jusqu'au 1er janvier 2013 pour examiner si leurs délais de préavis actuels ne doivent pas être augmentés de 15 %. A défaut, les délais de préavis sectoriels seront augmentés de 15 % par arrêté royal.

# LEX4YOU

Fiches de législation sociale éditées par l'a.s.b.l. Secrétariat Social Securex

devez appliquer l'**article 65/2** de la loi du 3 juillet 1978.

Ancienneté de l'ouvrier	Délai de préavis à observer par l'employeur	Délai de préavis à observer par l'ouvrier
Moins de 6 mois	28 jours	14 jours
De 6 mois à moins de 5 ans	40 jours	14 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	48 jours	14 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	64 jours	14 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	97 jours	14 jours
20 ans ou plus	129 jours	28 jours