Le statut unique : au-delà des questions et des constats, les premières réponses !

Contenu

Introduction 2

1. S'agit-il d'un véritable accord entre les partenaires sociaux ? 2
2. Quand les nouvelles règles vont-elles entrer en vigueur ? 2
3. Quelles sont les règles à appliquer aux licenciements notifiés et aux jours de carence survenus entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013 (ç-à-d. avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions) ? 2
4. Existe-t-il un risque de recours devant les tribunaux de la part des ouvriers jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation ? 3
5. Quels délais de préavis appliquer aux contrats déjà en cours au 1er janvier 2014 ? 3
6. Des dérogations sont-elles prévues pour certaines activités ? 4
7. Pourrait-il y avoir des négociations au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises pour une meilleure protection ? 4
8. La période d'essai subsiste-t-elle ? 4
9. Va-t-on vers une obligation de motivation des licenciements ? Le régime du licenciement abusif des ouvriers est-il maintenu ? Peut-il être revendiqué par les employés ? 5
10. Qu'en est-il des autres différences de traitement par la loi? 5
11. Qu'en est-il des différences de traitement qui ne résultent pas de la loi mais des avantages extra-légaux accordés au sein de l'entreprise ? 6
12. Quel sera le coût des futures mesures pour l'employeur ? 6
13. Quelles mesures de compensation sont envisagées ? 7
14. Quelles sont les implications pour les procédures en licenciement collectif déjà en cours avant le 1er janvier 2014 ? 7
15. Quelles sont les questions restant en suspens auxquelles nous ne pouvons pas apporter de réponse aujourd'hui? 7

Introduction

Ce 8 juillet 2013, la Ministre de l'Emploi, Madame De Coninck, a présenté une note de compromis entre les positions patronales et syndicales sur le statut unique venant bouleverser à partir du 1er janvier 2014 les règles en matière de préavis et de jour de carence (cfr notre article du 8 juillet 2013). Cette note a été approuvée par le Conseil des Ministres restreint.

Afin de vous permettre de connaître tous les tenants et aboutissants de ce statut unique qui constitue certainement une (r)évolution du modèle social belge, nous organiserons en septembre plusieurs jours gratuits de formation et d'information. Vous en serez informés via notre site et par mailing.

Vous trouverez d'ores et déjà ci-après les premières réponses aux questions que suscite ce compromis.

1. S'agit-il d'un véritable accord entre les partenaires sociaux ?

La note de la Ministre a été présentée comme un compromis entre les différentes parties à l'issue de plus de 27 heures de discussions. Il ne s'agit donc pas véritablement d'un accord social mais d'une proposition de solution équilibrée entre les différentes positions. Les instances patronales et syndicales devaient présenter ce texte à leur base ce 9 juillet. A ce jour, elles n'ont marqué ni ferme opposition ni ralliement certain à son contenu. Un grand nombre d'éléments doivent toutefois encore être précisés et par conséquent discutés. Il se pourrait dès lors que dans ce cadre des points de désaccord fassent surface.

Ce compromis servira de base au travail législatif et aux prochaines discussions au sein du Conseil national du Travail. Il ne s'agit nullement d'un texte juridique : des textes de lois doivent encore être adoptés par le législateur.

2. Quand les nouvelles règles vont-elles entrer en vigueur ?

Le compromis supprime le jour carence et comporte de nouveaux délais de préavis harmonisés. Il indique que les nouvelles règles en matière de préavis entreront en vigueur le 1er janvier 2014. Selon les commentaires émis par les instances patronales et syndicales, la suppression du jour de carence serait également applicable à partir du 1er janvier 2014.

3. Quelles sont les règles à appliquer aux licenciements notifiés et aux jours de carence survenus entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013 (ç-à-d. avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions) ?

Les nouvelles règles n'entrant en vigueur qu'à partir du 1er janvier 2014, les commentaires sont unanimes pour dire qu'il faudra continuer jusqu'à cette date à appliquer les règles actuellement en vigueur.

Il est donc conseillé :

- d'appliquer aux licenciements notifiés entre le 9 juillet et le 31 décembre 2013 les délais de préavis existants même s'ils diffèrent pour les ouvriers et les employés ;

- d'appliquer un jour de carence aux ouvriers pour les incapacités de travail de moins de 14 jours survenant pendant cette période (ainsi qu'aux employés en période d'essai ou sous contrat de travail à durée déterminée de moins de 3 mois).

4. Existe-t-il un risque de recours devant les tribunaux de la part des ouvriers jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation ?

La Cour Constitutionnelle avait imposé comme date butoir le 8 juillet 2013 pour mettre fin à la discrimination entre ouvriers et employés en matière de préavis et de jour de carence. Or, le compromis prévoit de nouvelles mesures entrant seulement en vigueur le 1er janvier 2014 et devant par ailleurs encore être traduites en texte de loi. Dès le 9 juillet 2013, les dispositions existantes relatives aux délais de préavis et au jour de carence deviennent donc inconstitutionnelles. On ne peut donc exclure qu'un ouvrier qui s'estime discriminé introduise une action en justice pour tenter de faire reconnaître cette discrimination par un tribunal.

On ne peut prédire, à ce jour, l'attitude qu'adoptera le juge confronté à un pareil litige :

- certains estiment que le juge devrait s'estimer incompétent, celui-ci ne pouvant, sur base du principe de la séparation des pouvoirs, faire œuvre législative ;

- d'autres pensent au contraire que le juge pourrait appliquer aux ouvriers les délais de préavis applicables aux employés sur base du principe de nivellement par le haut.

Dans les deux cas, l'employeur cité en justice pourrait appeler l'Etat en intervention et garantie et invoquer la responsabilité de ce dernier afin d'obtenir une indemnité pour le préjudice subi suite au maintien d'une législation inconstitutionnelle.

Les travailleurs pourraient également de leur côté, plutôt que de citer leur employeur devant le tribunal du travail, mettre en cause la responsabilité civile de l'Etat en raison de ce maintien de dispositions discriminatoires.

Par conséquent, il est conseillé de continuer à appliquer jusqu'au 31 décembre 2013 les règles actuelles même si elles comportent une distinction entre les ouvriers et les employés, en sachant toutefois qu'il existe un risque de recours judiciaire.

5. Quels délais de préavis appliquer aux contrats déjà en cours au 1er janvier 2014 ?

Dès leur entrée en vigueur au 1er janvier 2014, les nouvelles dispositions devraient s'appliquer à tous les travailleurs, quelque soit leur date d'entrée en service, donc y compris aux contrats déjà en cours au 1er janvier 2014.

Néanmoins, pour les travailleurs déjà en service avant le 1er janvier 2014, les droits acquis chez l'employeur jusqu'au 31 décembre 2013 seraient toutefois fixés selon les règles actuellement en vigueur. Ainsi, pour tous les travailleurs déjà en service avant le 1er janvier 2014, les employeurs devraient calculer le délai de préavis sur une double base : d'une part, l'ancienneté acquise par le travailleur à la date du 31 décembre 2013 et d'autre part l'ancienneté acquise ultérieurement.

Par conséquent, pour la période d'occupation comprise jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur devrait calculer le délai de préavis sur base de la réglementation actuellement en vigueur, auquel il devrait ajouter le délai de préavis calculé selon les futures dispositions pour la période d'occupation à dater du 1er janvier 2014.

Exemple : un travailleur entré en service le 1er janvier 2010 est licencié le 15 juillet 2014. Pour la période comprise jusqu'au 31 décembre 2013, l'employeur devrait calculer le délai de préavis sur base de la réglementation actuelle, auquel il devrait, sur base de la nouvelle réglementation, ajouter 6 semaines pour l'occupation comprise entre le 1er janvier 2014 et le 15 juillet 2014 (cfr le tableau des nouveaux délais de préavis en fin de note).

Les nouvelles dispositions devraient comporter un mécanisme temporel de compensation pour les ouvriers déjà entrés en service avant le 1er janvier 2014 qui, du fait du double calcul du délai de préavis, ne bénéficieraient que très progressivement des nouveaux délais de préavis harmonisés. Ce mécanisme de compensation, qui doit encore être précisé, serait pris en charge par la collectivité (cfr notre article du 08/07/2013).

6. Des dérogations sont-elles prévues pour certaines activités ?

Un régime dérogatoire aux nouveaux délais de préavis devrait être prévu pour certaines activités en raison de leur spécificité. Les partenaires sociaux fixeraient ainsi des critères spécifiques pour exclure certaines activités qui se verraient alors appliquer les délais de préavis de la CCT n° 75, plus courts que les nouveaux délais de préavis harmonisés (cfr les délais de préavis détaillés en fin de note).

Les activités exercées sur les lieux de travail mobiles ou temporaires, telles que les activités sur les chantiers de construction, devraient être concernées par ce régime dérogatoire. D'autres secteurs pourraient également être concernés mais aucune certitude n'existe encore à ce propos.

7. Pourrait-il y avoir des négociations au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises pour une meilleure protection ?

Le texte du compromis présente les nouveaux délais de préavis comme un maximum légal fixé au niveau interprofessionnel. Cette expression est malheureuse car elle permet une interprétation selon laquelle des négociations à d'autres niveaux resteraient possibles : au niveau sectoriel, au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel.

Certaines organisations syndicales y voient la possibilité de négocier une meilleure protection tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises. Elles présentent cette possibilité de négociation des préavis à la hausse comme un élément justifiant leur absence d'opposition sur le compromis. Le banc patronal estime par contre que les nouveaux délais de préavis constituent un maximum à ne pas dépasser.

On peut donc s'attendre à d'âpres discussions sur ce sujet entre les partenaires sociaux.

8. La période d'essai subsiste-t-elle ?

Le compromis n'évoque pas la question de la période d'essai. Selon les commentaires des instances patronales et syndicales, de nouvelles règles en matière de période d'essai devraient entrer en vigueur le 1er janvier 2014. Certains évoquent la suppression pure et simple de la période d'essai.

Si la période d'essai devait être supprimée, les employeurs disposeraient d'un trimestre pour licencier les nouveaux engagés moyennant un préavis de 2 semaines. Au deuxième trimestre, le délai de préavis applicable dès le 1er janvier 2014 s'élèverait déjà à 4 semaines.

9. Va-t-on vers une obligation de motivation des licenciements ? Le régime du licenciement abusif des ouvriers est-il maintenu ? Peut-il être revendiqué par les employés ?

Le compromis évoque une obligation générale future de motivation des licenciements. Ceci irait de pair avec la mise en place d'une politique des ressources humaines efficace. Certaines activités pourraient cependant être exemptées de cette obligation.

Cette nouvelle obligation devrait être réglée dans une convention collective de travail (CCT) conclue au sein du Conseil National du Travail entrant en vigueur le 1er janvier 2014.

Dès l'entrée en vigueur de cette CCT, le régime du licenciement abusif des ouvriers, qui existe toujours à l'heure actuelle, serait supprimé.

Compte tenu de l'obligation prochaine de motiver le licenciement pour tous les travailleurs, l'employeur a intérêt dès à présent à réunir et conserver les éléments de preuve des motifs susceptibles de le conduire à licencier son personnel, ceci afin de pouvoir justifier les futurs licenciements qu'il opérerait.

Tant que le régime de licenciement abusif n'est pas supprimé, on ne peut exclure totalement avec certitude le risque qu'un employé licencié se base sur l'arrêt du 7 juillet 2011 de la Cour Constitutionnelle pour réclamer le bénéfice du régime du licenciement abusif, à savoir le paiement d'une indemnité de 6 mois de rémunération si l'employeur ne parvient pas à prouver les raisons légitimes de son licenciement.

Il est par conséquent conseillé dès à présent de conserver tous les éléments de preuve susceptibles de justifier les raisons légitimes du licenciement à venir d'un employé, comme pour un ouvrier.

Il est également conseillé d'indiquer sur le document C 4 des ouvriers et employés licenciés un motif de licenciement légitime lié au comportement du travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

10. Qu'en est-il des autres différences de traitement par la loi?

Les ouvriers et les employés sont traités différemment sur d'autres aspects que le préavis et le jour de carence : calcul et paiement du pécule des jours de vacances, périodicité de paiement de la rémunération, paiement du salaire garanti en cas de maladie, chômage temporaire, ….

La question préjudicielle à l'origine de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 7 juillet 2011 portait uniquement sur le préavis et le jour de carence. Si dans le cadre d'un litige avec son employeur, un travailleur invoque le caractère discriminatoire d'une différence légale de traitement entre ouvrier et employé autre que le préavis ou le jour de carence, le juge devrait donc en principe poser une nouvelle question préjudicielle à la Cour pour avoir son avis sur la constitutionnalité de la norme concernée.

Il est probable que la Cour saisie d'une telle question juge la distinction en cause discriminatoire et fixe éventuellement à nouveau une date butoir d'harmonisation.

Selon le compromis, les autres éléments de distinction entre les ouvriers et les employés feront l'objet de discussion au sein du Conseil national du Travail selon un agenda strict qui n'est pas encore connu.

On ne peut donc qu'attendre les évolutions législatives dans les autres différences de traitement faites par la loi.

11. Qu'en est-il des différences de traitement qui ne résultent pas de la loi mais des avantages extra-légaux accordés au sein de l'entreprise ?

Les employeurs octroient régulièrement des avantages extra-légaux aux travailleurs selon leur appartenance à une catégorie socioprofessionnelle.

L'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle n'a pas d'effet direct sur les avantages accordés conventionnellement par l'employeur en dehors d'un dispositif légal (cfr notre article du 6 juin 2013).

A l'heure actuelle, aucune disposition n'impose d'accorder les mêmes avantages à l'ensemble des travailleurs excepté lorsqu'il s'agit d'avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (assurance de groupe, titres-repas, éco-chèques, , …) : ceux-ci doivent être attribués à l'ensemble des travailleurs d'une même catégorie objective.

Suite à l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle, il semble qu'on ne puisse plus désormais considérer que les ouvriers et les employés appartiennent à des catégories objectivement distinctes. La distinction opérée sur base du caractère principalement manuel ou intellectuel du travail est aujourd'hui remise en cause.

Les employeurs pourraient donc être mis sous pression par leur délégation syndicale pour assurer une harmonisation entre les statuts au sein de l'entreprise au niveau de l'ensemble des avantages octroyés.

Dans la négociation de nouveaux avantages extra-légaux, il est dès lors conseillé de ne plus faire référence explicitement au statut ouvrier et employé pour justifier une différence de traitement mais plutôt de se baser sur d'autres critères objectifs de distinction comme la fonction exercée, la division ou le département d'appartenance, le niveau de responsabilité ou encore le niveau de rémunération.

12. Quel sera le coût des futures mesures pour l'employeur ?

Le compromis prévoit la suppression du jour de carence et prévoit de nouveaux délais de préavis allongés pour les ouvriers et abaissés pour les employés.

Vous trouverez en fin de note une comparaison entre les délais de préavis actuels et futurs.

Ce sont principalement les entreprises occupant du personnel ouvrier qui accuseront les coûts de la nouvelle réglementation. Plusieurs mesures sont cependant projetées afin de compenser ces coûts Voyez ci-après au point 13 l'éventail des mesures proposées.

13. Quelles mesures de compensation sont envisagées ?

Le compromis prévoit les mesures suivantes afin d'amortir les coûts liés à l'harmonisation des délais de préavis :

- les compléments sectoriels s'ajoutant aux allocations de chômage ou les compléments similaires ayant pour objectif de garantir la sécurité d'existence du travailleur après son licenciement seraient imputés sur le délai ou l'indemnité de préavis ;

- le budget des allocations de licenciement actuelles à charge de l'Onem continuerait à être affecté à une compensation ;

- une compensation serait prévue par le biais d'une modulation des cotisations des employeurs aux services médicaux interentreprises ;

- une compensation patronale serait prévue par le biais d'une cotisation patronale au Fonds de fermeture. .

- la Ministre de l'Emploi va en outre demander au gouvernement d'examiner si des mesures de soutien relatives au passif social peuvent être envisagées pour les entreprises.

Ces mesures de compensation doivent encore faire l'objet de précisions. Il faut s'attendre à des discussions sociales à ce propos.

14. Quelles sont les implications pour les procédures en licenciement collectif déjà en cours avant le 1er janvier 2014 ?

Dans le cadre des procédures en licenciement collectif déjà en cours avant le 1er janvier 2014, les nouvelles règles en matière de préavis seront d'application uniquement si les licenciements effectifs sont notifiés à partir du 1er janvier 2014 et seulement pour la période d'occupation postérieure au 1er janvier 2014. Pour la période d'occupation antérieure au 1er janvier 2014, le préavis sera calculé sur base des règles actuellement en vigueur. Il y aura donc deux méthodes de calcul à appliquer dans ce cas de figure. En ce qui concerne les ouvriers qui comptabilisent au moins 20 ans d'ancienneté (pour autant que la notification du licenciement ait lieu en 2014) les nouvelles règles seront applicables pour toute la durée d'occupation mais moyennant prise en charge par la collectivité selon des conditions restant à définir(cfr notre article du 08/07/2013).

15. Quelles sont les questions restant en suspens auxquelles nous ne pouvons pas apporter de réponse aujourd'hui?

Le texte du compromis fait l'impasse sur plusieurs aspects importants sur lesquels nous ne pouvons encore donner de réponse précise. Nous avons relevé les points d'incertitude suivants :

- la date de prise de cours des préavis : les règles actuelles seront-elles maintenues ? A savoir pour les ouvriers, le lundi de la semaine suivant la notification du préavis et pour les employés, le 1er jour du mois civil suivant la notification. Ou une nouvelle date de prise de cours des préavis commune à tous les travailleurs sera-t-elle fixée ?

- la période d'essai : sera-t-elle harmonisée ou carrément supprimée ? Cfr question 8

- les délais applicables en cas de démission des travailleurs : seront-il harmonisés ?

- la possibilité dans le chef de l'employé de remettre un contre-préavis sera-t-elle supprimée ? Va-t-on vers une harmonisation de cette mesure ?

- Sera-t-il possible de négocier des délais de préavis plus élevés au niveau sectoriel, au niveau de l'entreprise ou au niveau individuel ? Cfr question 7

- Quelles seront les règles en matière de motivation du licenciement. Que risquera l'employeur à cet égard ? Cfr question 9

- Les autres différences de traitement que le jour de carence et de préavis seront-elles harmonisées ? Cfr question 10

Il s'agit d'une liste non exhaustive.

* * *

Nous vous tiendrons bien entendu informés de toutes évolutions dans ce dossier.

Thierry Nollet - Directeur du Secrétariat Social
Sabine de Cock - Directeur-Adjoint du Service Sociojuridique

16/07/2013

Annexe 1 : Futurs délais de préavis applicables à partir du 1er janvier 2014

Régime général :

Ancienneté	Délai de préavis
Dans le courant du premier trimestre	2 semaines
Du deuxième trimestre	4 semaines
Du troisième trimestre	6 semaines
Du quatrième trimestre	7 semaines
Du cinquième trimestre	8 semaines
Du sixième trimestre	9 semaines
Du septième trimestre	10 semaines
Du huitième trimestre	11 semaines
A partir de 2 ans	12 semaines
De 3 ans	13 semaines
De 4 ans	15 semaines
De 5 ans	18 semaines
De 6 ans	21 semaines
De 7 ans	24 semaines
De 8 ans	27 semaines
De 9 ans	30 semaines
De 10 ans	33 semaines
De 11 ans	36 semaines
De 12 ans	39 semaines
De 13 ans	42 semaines
De 14 ans	45 semaines
De 15 ans	48 semaines
De 16 ans	51 semaines
De 17 ans	54 semaines
De 18 ans	57 semaines

De 19 ans	60 semaines
De 20 ans	62 semaines
De 21 ans	63 semaines
De 22 ans	64 semaines
… (+ 1)	… (+ 1 semaine)

Régime dérogatoire (CCT n° 75) pour certaines activités encore à définir (ex : activités sur les chantiers de construction)

Ancienneté	**Délai de préavis**
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours (5 semaines)
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours (6 semaines)
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours (8 semaines)
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours (12 semaines)
20 ans et plus	112 jours (16 semaines)

Annexe 2 : Comparaison entre délais de préavis actuels et futurs

Ancienneté	A partir du 1er janvier 2014	Ouvrier auj. (depuis 1/01/2012)	Employé inférieur auj. (depuis 1/01/2012)	Employé supérieur auj. (depuis 1/01/2012)
0 à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine ou 4 semaines[1]	1 (si essai) ou 13 semaine (s)	1 (si essai) ou 13 semaine(s)
3 mois à moins de 6 mois	4 semaines	1 semaine ou 4 semaines[2]	1 (si essai) ou 13 semaine (s)	1 (si essai) ou 13 semaine(s)
6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	5,71 semaines	13 semaines	1 (si essai) ou 13 semaine(s)
9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	5,71 semaines	13 semaines	1 (si essai) ou 13 semaine(s)
12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines
15 mois à moins de 18 mois	9 semaines	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines
18 mois à moins de 21 mois	10 semaines	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines
21 mois à moins de 24 mois	11 semaines	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines
A partir de 2 ans	12 semaines	5,71 semaines	13 semaines	13 semaines
De 3 ans	13 semaines	5,71 semaines	13 semaines	17,14 semaines
De 4 ans	15 semaines	5,71 semaines	13 semaines	21,43 semaines
De 5 ans	18 semaines	6,86 semaines	26 semaines	26 semaines
De 6 ans	21 semaines	6,86 semaines	26 semaines	30 semaines
De 7 ans	24 semaines	6,86 semaines	26 semaines	34,29 semaines
De 8 ans	27 semaines	6,86 semaines	26 semaines	38,57 semaines
De 9 ans	30 semaines	6,86 semaines	26 semaines	42,86 semaines
De 10 ans	33 semaines	9,14 semaines	39 semaines	47,14 semaines
De 11 ans	36 semaines	9,14 semaines	39 semaines	51,43 semaines
De 12 ans	39 semaines	9,14 semaines	39 semaines	55,71 semaines
De 13 ans	42 semaines	9,14 semaines	39 semaines	60 semaines
De 14 ans	45 semaines	9,14 semaines	39 semaines	64,29 semaines
De 15 ans	48 semaines	13,86 semaines	52 semaines	68,57 semaines
De 16 ans	51 semaines	13,86 semaines	52 semaines	72,86 semaines
De 17 ans	54 semaines	13,86 semaines	52 semaines	77,14 semaines
De 18 ans	57 semaines	13,86 semaines	52 semaines	81,43 semaines
De 19 ans	60 semaines	13,86 semaines	52 semaines	85,71 semaines
De 20 ans	62 semaines	18,43 semaines	65 semaines	90 semaines
De 21 ans	63 semaines	18,43 semaines	65 semaines	94,29 semaines

[1] Selon les dispositions reprises dans le contrat ou dans le règlement de travail
[2] Selon les dispositions reprises dans le contrat ou dans le règlement de travail

De 22 ans	64 semaines	18,43 semaines	65 semaines	98,57 semaines
… (+ 1)	… (+ 1 semaine)	18,43 semaines	65 semaines	… (+ 4,28 semaines)
De 25 ans	67 semaines	18,43 semaines	78 semaines	111,43 semaines
De 30 ans	72 semaines	18,43 semaines	91 semaines	132,86 semaines
De 35 ans	77 semaines	18,43 semaines	104 semaines	154,29 semaines
De 40 ans	82 semaines	18,43 semaines	117 semaines	175,71 semaines
De 45 ans	87 semaines	18,43 semaines	130 semaines	197,14 semaines