

Nouveaux délais de préavis à partir du 1er mai 2018 : ceci n'est pas une clause d'essai !

Au lendemain du réveillon de Noël 2013, une loi du 26 décembre 2013 consacrait l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne, notamment, les délais de préavis.

Cette loi a constitué une petite révolution dans le monde du droit du travail en instaurant une grille de préavis identiques, tant pour les ouvriers que pour les employés, fixés en nombre de semaine en fonction de l'ancienneté uniquement. Pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2014, un régime transitoire a été prévu. Plus questions donc de notion de « préavis convenable » ou de Grille Claeys pour les employés.

La décision de prévoir des délais de préavis relativement courts dans les premiers mois du contrat a entraîné, comme contrepartie pour le banc syndical, la fin de la clause d'essai. La loi du 26 décembre 2013 a en effet abrogé cette possibilité permettant aux employeurs de rompre le contrat au moyen d'un préavis réduit. Cette abrogation a tout de même reçu quelques tempéraments comme, par exemple, la possibilité de rompre un CDD moyennant un préavis classique durant la première moitié du contrat (avec un maximum 6 mois).

Oui mais voilà, confrontés à « un impact négatif sur l'emploi » ((Bamps Nathalie et Benoît Mathieu, Réintroduire la période d'essai, le gouvernement y tient toujours, , L'ECHO, 19 octobre 2016, www.lecho.be)) (diminution de l'embauche, multiplication du recours à l'intérim ou aux contrats

précaires, etc.), le gouvernement Michel a, dès le mois d'avril 2016 à l'occasion du conclave budgétaire, demandé aux partenaires sociaux, de réfléchir à la réintroduction de la clause d'essai.

Est-ce le fait du mécontentement du banc syndical, l'approche des élections ou simplement l'envie de ne pas remettre en cause la philosophie de l'accord de 2013? Quoi qu'il en soit, le projet de réintroduction de cette clause a été abandonné ...quoique.

A partir de ce 1er mai((Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, M.B., 30 mars 2018)), les délais de préavis de licenciement (rien ne change pour les démissions) sont légèrement modifiés comme suit:

Ancienneté	Délai de préavis jusqu'au 30/04/2018	Délai de préavis à partir du 01/05/2018
moins de 3 mois	2 semaines	1 semaines
de 3 mois à moins de 4 mois	4 semaines	3 semaines
de 4 mois à moins de 5 mois		4 semaines
de 5 mois à moins de 6 mois		5 semaines
de 6 mois à moins de 9 mois	6 semaines	6 semaines
de 9 mois à moins de 12 mois	7 semaines	7 semaines
de 12 mois à moins de 15 mois	8 semaines	8 semaines
...

Les préavis notifiés avant le 1er mai suivent bien entendu l'ancien tableau.

Le gouvernement a donc prévu un préavis d'une semaine de manière systématique pour les 3 premiers mois d'activité...mais que les travailleurs se rassurent... « ceci n'est pas une clause d'essai ».

En effet, la clause d'essai était une possibilité et se devait de répondre à un formalisme strict. En outre les travailleurs bénéficiaient de certaines protections dont la période minimum durant laquelle il n'était pas possible de licencier moyennant un préavis réduit ou encore, pour les ouvriers, le maximum de

14 jours. Pas sûr que les employeurs perdent au change finalement.

Christophe Depoorter, avocat associé au sein du cabinet Lex4u