

Feuille info - travailleurs

L'indemnité en compensation du licenciement

Dans quel cas cette feuille info vous est-elle destinée ?

Vous avez commencé à travailler en tant qu'ouvrier pour votre employeur actuel avant le 1^{er} janvier 2014
 et
 vous êtes licencié.

Contexte : un nouveau statut pour les travailleurs à partir du 1er janvier 2014

Quid des délais de préavis à partir de 2014 ?

Les statuts d'ouvriers et d'employés sont partiellement harmonisés à partir du 1^{er} janvier 2014 pour devenir un statut de travailleur. De ce fait, de nouvelles règles seront applicables à partir du 1^{er} janvier 2014 pour déterminer le délai de préavis en cas de licenciement.

Si vous êtes ouvrier, cela signifie que vous aurez, en principe, droit à un délai de préavis plus long.

A quels travailleurs s'appliquent ces nouveaux délais de préavis ?

Les nouveaux délais de préavis sont uniquement entièrement d'application si votre contrat de travail commence après le 31 décembre 2013.

Que se passe-t-il si votre contrat de travail a commencé avant le 1er janvier 2014 ?

Votre ancienneté est scindée en deux parties :

- l'ancienneté acquise avant 2014 donne droit à un délai de préavis calculé selon l'ancien système (moins favorable) ;
- l'ancienneté acquise à partir de 2014 donne droit à un délai de préavis calculé selon le nouveau système (plus favorable) ;
- les délais de préavis s'additionnent.

Exemple :

Vous avez travaillé à partir du 1^{er} avril 1998. Vous êtes licencié et le préavis prend cours le 1^{er} juin 2015. Donc, jusqu'au 1^{er} juin 2015 votre ancienneté est de 17 ans et 2 mois dont :

- 15 ans et 9 mois avant 2014 ;
- 17 mois à partir de 2014.

Supposons que, selon le régime de préavis antérieur à 2014, vous ayez droit à un délai de préavis de 84 jours si vous prouvez au moins 15 ans d'ancienneté mais moins de 20 ans.

Selon le régime de préavis en vigueur à partir de 2014, vous avez droit à un délai de préavis de 9 semaines si vous prouvez au moins 15 mois d'ancienneté mais moins de 18 mois.

L'employeur appliquera un délai de préavis qui couvre la période suivante (application d'une combinaison de l'ancien et du nouveau système) :

Période	Est égale à	Donne droit à un préavis de
01.04.1998 - 31.12.2013	>= 15 ans, mais < 20 ans	84 jours (= 12 semaines)
01.01.2014 – 31.05.2015	>= 15 mois, mais < 18 mois	9 semaines
Total		12 + 9 = <u>21</u> semaines

Vous désirez plus d'informations sur le nouveau régime de préavis à partir de 2014 ?

Surfez sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale :
<http://www.emploi.belgique.be/>.

Comment sont compensés les désavantages des délais de préavis antérieurs à 2014 ?

L'indemnité en compensation du licenciement

Vous êtes ouvrier et vous avez constitué une partie de votre ancienneté avant 2014 ?

De ce fait, des délais de préavis moins favorables sont-ils d'application ?

Ces délais de préavis moins favorables seront partiellement compensés moyennant certaines conditions.

Si ces conditions sont remplies, on va tenir compte de votre ancienneté comme si elle avait été entièrement acquise dans le nouveau système (délais de préavis plus favorables), même si elle a été en partie acquise avant 2014.

L'ONEM va compléter le délai – ou l'indemnité de congé que vous recevez normalement de votre employeur, pour atteindre l'équivalent du délai de préavis ou de l'indemnité de congé auquel vous auriez droit si votre ancienneté avait entièrement été acquise dans le système plus favorable à partir de 2014.

Ce complément s'appelle l'indemnité en compensation du licenciement.

Comment est calculée l'indemnité en compensation du licenciement ?

Principe

L'indemnité en compensation du licenciement est un montant obtenu en multipliant un montant net par un certain nombre de jours calendrier.

Un nombre de jours calendrier ?

Comment ce nombre de jours calendrier est-il obtenu ?

Ce nombre de jours calendrier est obtenu comme suit :

le nombre total de jours calendrier du délai de préavis calculé comme si la totalité de votre ancienneté était acquise après 2013,

MOINS

le nombre de jours de délai de préavis ou d'indemnité de congé que votre employeur a normalement dû payer.

Remarque : vous n'avez pas droit à l'indemnité en compensation du licenciement lorsqu'il n'existe pas de différence entre ce que vous avez en réalité reçu de la part de votre employeur et ce que vous auriez du recevoir. Ceci est par exemple le cas lorsque vous êtes licencié en raison de motifs graves ou lorsque l'employeur peut appliquer un délai de préavis raccourci (ex. en cas de licenciement en vue de la pension de retraite (26 semaines au maximum) ou en cas de RCC (prépension) dans le cadre d'une reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration (26 semaines au minimum et moyennant votre accord).

Exemple

Vous avez travaillé à partir du 1er avril 1998. Vous êtes licencié et le préavis prend cours le 1er juin 2015. Donc, au 1er juin 2015 votre ancienneté est de 17 ans et 2 mois dont :

- 15 ans et 9 mois avant 2014 ;*
- 17 mois à partir de 2014.*

Supposons que, selon le régime de préavis antérieur à 2014, vous avez droit à un délai de préavis de 84 jours si vous prouvez au moins 15 ans d'ancienneté mais moins de 20 ans.

Selon le régime de préavis en vigueur à partir de 2014, vous avez droit à un délai de préavis de 9 semaines si vous prouvez au moins 15 mois d'ancienneté mais moins de 18 mois.

L'employeur appliquera un délai de préavis qui couvre la période suivante (application d'une combinaison de l'ancien et du nouveau système) :

Période	Est égale à	Donne droit à un préavis de
01.04.1998 - 31.12.2013	>= 15 ans, mais < 20 ans	84 jours (= 12 semaines)
01.01.2014 – 31.05.2015	>= 15 mois, mais < 18 mois	9 semaines (= 63 jours)
Total		84 + 63 = <u>147</u> jours

Une ancienneté totale de 17 ans donnerait droit, selon le nouveau système, à un délai de préavis de 54 semaines, soit 378 jours.

L'ONEM complètera le délai ou l'indemnité de congé payé(e) par l'employeur pour obtenir l'équivalent de 378 jours et payera dans ce cas $378 - 147 \text{ jours} = \underline{231}$ calendrier d'indemnité en compensation du licenciement.

Un montant journalier ?

Comment calculer le montant journalier ?

Nous prenons le salaire mensuel brut, c'est-à-dire le salaire horaire brut multiplié par l'horaire hebdomadaire normal et par 4,3333; ensuite nous convertissons ce montant comme suit :

- nous déduisons la cotisation ONSS (13,07%).
- nous y ajoutons éventuellement le bonus de travail, qui est une réduction sur les cotisations ONSS si le salaire ne dépasse pas certains plafonds.
- nous déduisons le précompte professionnel sur la base des échelles applicables. Il existe une échelle pour chef de ménage et une pour les non-chefs de ménage.
- et pour finir nous divisons par 30.

Exemple

Supposons que, en qualité de non-chef de ménage, vous ayez un salaire horaire brut de 9,4000 EUR, et que vous travailliez selon un horaire hebdomadaire de 19/38.

Votre salaire mensuel brut = $9,4000 \times 4,3333 \times 19 = 773,93$.

Calcul :

- Cotisation ONSS = $773,93 \times 13,07 \% = 101,15$
- bonus de travail sur 773,93 (sur la base d'une formule) = 94,19
- montant imposable = $773,93 - 101,15 + 94,19 = 766,97$
- précompte professionnel en qualité de non-chef de ménage sur 766,97 = 37,98
- montant mensuel net = $766,97 - 37,98 = 738,99$
- montant journalier net = $738,99 / 30 = 24,63$

Résultat du calcul ?

Sur la base des exemples susmentionnés, le montant de l'indemnité en compensation du licenciement s'élève à :

$231 \text{ (jours calendrier)} \times 24,63 \text{ (montant journalier)} = 5.689,53 \text{ EUR}$.

Cas particulier : vous êtes inscrit dans une cellule pour l'emploi ?

Si, dans le cadre de la restructuration de votre entreprise, vous êtes inscrit dans une cellule pour l'emploi, votre employeur vous paie, dans la plupart des cas, une indemnité de reclassement.

Ceci est une indemnité égale à 3 ou 6 mois de salaire.

L'indemnité de reclassement sera souvent supérieure à l'indemnité de congé ordinaire (également appelée indemnité de rupture) à laquelle vous auriez droit dans le cadre d'un licenciement ordinaire (= pas dans le cadre de la restructuration).

Le cas échéant, la partie supérieure à l'indemnité de congé ordinaire que vous avez perçue, sera déduite du montant de l'indemnité en compensation du licenciement. Vous percevez dès lors une indemnité en compensation du licenciement inférieure.

Quel est le statut de l'indemnité en compensation du licenciement ?

L'indemnité est assimilée à une indemnité de congé ...

... et dès lors elle "ouvre le droit"

L'indemnité est assimilée à une indemnité de congé.

C'est la raison pour laquelle la période couverte par l'indemnité est une période qui ouvre le droit pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale (exception faite des vacances annuelles).

Ce qui signifie que cette période est prise en considération, par exemple, pour ouvrir votre droit aux allocations de chômage ou aux indemnités de maladie ou pour calculer votre pension.

... mais elle n'est pas cumulable avec des allocations

L'indemnité est assimilée à une indemnité de congé.

C'est la raison pour laquelle vous ne pouvez pas bénéficier des allocations de chômage pendant la période couverte par l'indemnité. En effet, vous bénéficiez d'une sorte de salaire assimilé sous la forme d'une indemnité.

Remarque :

Quid si vous avez travaillé à temps partiel et que l'indemnité en compensation du licenciement est calculée sur votre salaire à temps partiel ?

La période dans laquelle vous ne pouvez pas percevoir des allocations de chômage, est convertie en une période « à temps plein » plus courte.

Exemple :

Supposons que l'indemnité couvre une période de 231 jours calendrier. Cette période couvre une indemnité qui est calculée sur un salaire à temps partiel. En effet, vous avez travaillé 19/38 par semaine.

La période dans laquelle vous ne pouvez pas obtenir des allocations de chômage est égale à $231 \times 19/38 = 116$ jours.

L'indemnité est une indemnité nette

Vous ne devez plus payer de cotisations ONSS ou de précompte professionnel sur votre indemnité.

L'indemnité n'est pas une compensation exacte, mais approximative

Vous ne recevez pas exactement un complément du délai de préavis ou de l'indemnité de congé que vous perceviez si votre ancienneté totale auprès de votre employeur était prouvée après 2013.

L'indemnité est le résultat d'une formule et pas d'un calcul exact du salaire. Par exemple, certains éléments du salaire (p. ex. le treizième mois) ne sont pas pris en considération. Un certain nombre d'exonérations fiscales ne sont pas effectuées.

Comment demander une indemnité en compensation du licenciement ?

Où ?

Vous demandez l'indemnité en compensation du licenciement à la FGTB.

Quel formulaire utiliser ?

Sur le formulaire C4 que vous avez reçu de votre employeur, vous indiquez par une croix que vous demandez l'indemnité en compensation du licenciement.

Vérifiez d'abord si vous avez droit à l'indemnité et demandez des informations à la FGTB si nécessaire. Si le 01.01.2014, par exemple, vous ne prouvez pas encore 20 ans d'ancienneté auprès de votre employeur, vous n'avez pas droit à l'indemnité.

Dans quel délai ?

Votre demande doit arriver au bureau local de l'ONEM :

- soit, au plus tard, le dernier jour du sixième mois, à compter de date à date, après le dernier jour couvert par votre délai de préavis ou votre indemnité de congé.

- soit, au plus tard, le dernier jour du deuxième mois, à compter de date à date, après le jour de votre première demande d'allocations de chômage en tant que chômeur complet, si ce jour est situé après le dernier jour visé dans le paragraphe ci dessus.

Exemple :

Supposons que le 5 février 2014 soit le dernier jour de la période couverte par votre délai de préavis ou l'indemnité de congé.

Votre demande doit arriver à l'ONEM au plus tard le 5 août 2014.

Supposons maintenant que vous avez repris le travail avant la fin de la période couverte par l'indemnité de congé et que cette nouvelle occupation se termine le 21 novembre 2014. Ensuite vous demandez des allocations en tant que chômeur complet à partir du 24 novembre 2014.

Votre demande doit alors arriver au bureau local de l'ONEM au plus tard le 23 janvier 2015.