

## Aide pour le module de calcul du préavis

1.	Introduction.....	2
2.	Le module : dans quels cas ?.....	3
3.	Explication du module de calcul en ligne.....	4
3.1.	Champs.....	4
3.1.1.	Ouvriers.....	4
3.1.1.1.	Statut.....	4
3.1.1.2.	Commission paritaire.....	4
3.1.1.3.	Prépension (RCC).....	4
3.1.1.4.	Date d'entrée en service et date de début du préavis.....	5
3.1.2.	Employés.....	6
3.1.2.1.	Statut.....	6
3.1.2.2.	Durée hebdomadaire moyenne de travail.....	6
3.1.2.3.	Le salaire annuel brut.....	6
3.1.2.1.	Date d'entrée en service et date de début du préavis.....	7
3.2.	Explication du résultat.....	8
3.2.1.	Le préavis.....	8
3.2.2.	L'allocation de licenciement pour les ouvriers.....	9
3.2.3.	L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers.....	9
4.	Informations générales.....	10
4.1.	Licenciement.....	10
4.1.1.	Les nouveaux préavis.....	10
4.1.2.	Calcul du préavis pour les contrats antérieurs au 01/01/2014.....	11
4.1.3.	Exceptions aux préavis.....	11
4.1.3.1.	Exceptions temporaires pour certains secteurs.....	11
4.1.3.2.	Exception à durée indéterminée.....	13
4.1.3.3.	Préavis en cas de restructuration, pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	14

## 1. Introduction

Ce module de calcul a été développé par la FGTB pour vous permettre de calculer, dans les situations les plus fréquentes, **la période** théorique couverte par un préavis, préavis donné par un employeur du secteur privé ou public, y compris le RCC (prépension).

Pour de plus amples informations, adressez-vous à votre centrale ou au service de chômage de la FGTB (pour l'allocation de licenciement ou l'indemnité en compensation du licenciement).

Si vous souhaitez vous affilier à la FGTB, rendez-vous sur [www.fgtb.be/join-fr](http://www.fgtb.be/join-fr).

## 2. Le module : dans quels cas ?

Ce module calcule :

- le nombre de jours/mois/semaines de préavis ;
- la période de date à date soit du préavis théorique à prester, soit la période couverte par l'indemnité de préavis ;
- le nombre de semaines couvertes par une indemnité en compensation du licenciement, ou ;
- indique si vous avez droit à une allocation de licenciement (l'ancienne prime de crise).

Ceci pour les licenciements donnés par l'employeur dans les situations les plus fréquentes, y compris en cas de RCC (prépension).

Pour le secteur public, le module vaut uniquement pour les préavis des contractuels.

**Ce module n'est utilisable que pour les licenciements à partir du 01/01/2014 jusqu'au 31/12/2014.**

Le module calcule uniquement la période ou la durée théorique du préavis (et donc pas le salaire ou l'indemnité due pendant cette période).

Ce module ne fonctionne pas :

- 1) dans le cas d'un préavis donné par le **travailleur** (ni si ce dernier a donné un contre-préavis) ;
- 2) dans le cas d'un préavis convenu de manière individuelle dans le contrat de travail (par ex. un préavis réduit pour ouvriers les 6 premiers mois, préavis convenu dans le contrat de travail, pour employés avec salaire annuel supérieur à 64.508€) ni pour des délais de préavis convenus via le règlement de travail ;
- 3) dans le cas d'un préavis réduit pour entreprise en restructuration avec RCC (anciennement prépension), ni pour des délais spécifiques dans le cadre d'une restructuration ;
- 4) dans le cas d'un préavis en vue de la pension ;
- 5) pour le calcul des indemnités (indemnité de préavis, indemnité de protection, indemnité d'éviction pour les représentants de commerce,...) ;
- 6) pour le personnel statutaire (fonctionnaires) du secteur public ;
- 7) pour les secteurs qui connaissent des statuts spécifiques comme les travailleurs portuaires et pêcheurs marins ; mais il fonctionne pour les travailleurs portuaires ou les pêcheurs marins avec un contrat fixe ;
- 8) dans certaines situations de licenciements collectifs datant d'avant le 01/01/2014 (CCT déposée au plus tard le 31/12/2013) et pour lesquels l'ancienne réglementation est encore d'application ;
- 9) aux clauses d'essai en cours au 31.12.2013.

Le module examine également si vous avez éventuellement droit (si vous remplissez toutes les conditions) à **une allocation de licenciement ou une indemnité en compensation du licenciement.**

### 3. Explication du module de calcul en ligne

#### 3.1. Champs

##### 3.1.1. Ouvriers

###### 3.1.1.1. Statut

Statut\* :  Ouvrier  Employé i Sélectionnez votre statut

Choisissez d'abord le statut que vous aviez au 31/12/2013 : ouvrier ou employé. Cela doit être la situation applicable au **31/12/2013**.

###### 3.1.1.2. Commission paritaire

Commission Paritaire\* :

Choisissez votre commission paritaire (CP) dans la liste. La CP est généralement reprise sur votre fiche de salaire. Ceci s'applique uniquement aux ouvriers.

Attention : pour un ouvrier du secteur public, il faut choisir le code 0. Un ouvrier du secteur public de la santé (hôpitaux publics) doit choisir le code 1.

Choisissez une CP dans la liste ci-dessous.

Ouvrier  Employé i Sélectionnez votre statut

PC

- 0 - secteur public
- 100,00 - Com.Par.Complementaire Ouvriers
- 101,00 - Commission nationale mixte des mines
- 102,00 - Industrie des carrières
- 102,01 - Carr. petit granit et calcaire Hain
- 102,02 - Carr. petit granit et calcaire Liè.
- 102,03 - Carr. porphyre Hain. et quartzite Brabant Wallon
- 102,04 - Carr. grès, quartzite exc.quartz. Brabant Wallon
- 102,05 - Carr. Kaolin,Sable. Brab. Wallon, Hnt Liège. Lux.,Namur
- 102,06 - Carr. gravier sable. prov. An. Lim.
- 102,07 - Carrières, Cimenteries,fours à chaux Tournai
- 102,08 - Carr./Sciéries marbres
- 102,09 - Carr. calcaire, dolomie de tout le territoire du royaume
- 102,10 - Récupération des terrils
- 102,11 - Ardoisière,coticule
- 104,00 - Industrie sidérurgique
- 105,00 - Métaux non-ferreux
- 106,00 - Industries du ciment
- 106,01 - Fabriques du ciment
- 106,02 - Agglomérés à base de ciment
- 106,03 - Fibrociment
- 107,00 - Maîtres-tailleurs,tailleuses,coutur
- 108,00 - Couture pour dames
- 109,00 - Ind. habillement et confection
- 110,00 - entretien textiles
- 111,00 - Construction métallique, mécanique, électrique
- 111,00A - Construction métallique, mécanique, électrique, exc, ponts et charpentes
- 111,00B - Construction métallique, mécanique, électrique, -chantier
- 111,00C - Construction métallique, mécanique, électrique FI Or et Occ

###### 3.1.1.3. Prépension (RCC)

Prépension:  i Licenciement dans le cadre de RCC (prépension)

Si vous êtes licencié dans le cadre d'un dossier RCC (prépension), il y a des dérogations dans certaines CP (préavis plus courts). Il faut donc cocher ce champ si vous êtes licencié dans le cadre d'une procédure RCC.

Une personne licenciée dans ce cadre n'a jamais droit à une allocation de licenciement. Elle peut par contre éventuellement avoir droit à une indemnité en compensation du licenciement.

### 3.1.1.4. Date d'entrée en service et date de début du préavis

Date d'entrée en service \* :  DD/MM/YYYY  
Date de début du préavis \* :  DD/MM/YYYY

#### Date d'entrée en service

Il s'agit du premier jour d'entrée en service de l'intéressé. C'est à partir de cette date que l'ancienneté est calculée.

Pour calculer l'ancienneté, il faut prendre en compte les périodes pendant lesquelles le travailleur était en **service ininterrompu auprès du même employeur**. Les périodes de suspension d'exécution du contrat (maladie, congés, chômage temporaire) sont également prises en compte. Plusieurs contrats de travail successifs auprès du même employeur sont également pris en compte.

**Attention : si vous avez travaillé comme intérimaire pour le même employeur dans la même fonction**, il est également tenu compte, le cas échéant, du travail intérimaire préalable au contrat à durée indéterminée en question. Ce travail est pris en compte pour **max. 12 mois**, pour autant qu'il n'y ait **pas eu d'interruption supérieure à 7 jours calendrier** entre les contrats. Le passage d'un contrat intérimaire à un CDI doit se faire chez le même utilisateur (= employeur) et pour la même fonction. **Si tel est le cas, la date de début du premier contrat intérimaire doit être complétée pour autant que cette date ne se situe pas plus de 12 mois avant la date de début du CDI. Si tel est le cas, la date à indiquer sera celle qui remonte à 12 mois avant le CDI.**

#### Date de début du préavis

Il s'agit de la date de fin pour calculer l'ancienneté.

Il s'agit du jour de la **prise de cours du préavis**. C'est important car c'est la date fixée par la loi pour le calcul de l'ancienneté.

Il s'agit, **en principe, du lundi suivant la notification**.

**IMPORTANT** : la date de la notification doit être **postérieure au 31/12/2013** (avant cette date, une autre réglementation était d'application).

La date de début du préavis se situe donc au plus tôt au 06/01/2014.

#### **1) Préavis presté**

Un préavis à prester est signifié soit via lettre recommandée soit via exploit d'huissier.

Si le préavis à prester est signifié par lettre recommandée, cette lettre est supposée être notifiée le 3<sup>e</sup> jour ouvrable (donc pas le dimanche ni les jours fériés) suivant la date d'envoi (date de la Poste faisant foi). Le lundi suivant cette date marque donc la prise en cours du préavis.

**Exemple** : date du cachet de la Poste de la lettre recommandée = jeudi 2 janvier 2014. La lettre est notifiée le troisième jour ouvrable qui suit le 2 janvier, soit le lundi 6 janvier et le préavis prend cours au plus tôt le lundi suivant, soit le lundi 13 janvier 2014.

Si le préavis est notifié par exploit d'huissier, il prend cours le lundi suivant la notification (= la remise).

#### **2) Préavis non presté**

La date de début est alors la date qui suit le jour auquel il a été mis fin au contrat de travail

### 3.1.2. Employés

#### 3.1.2.1. Statut

Statut\* :  Ouvrier  Employé i Sélectionnez votre statut

Choisissez **Employé** si vous aviez le statut d'employé au 31/12/2013.  
Il s'agit de la situation au 31/12/2013.

#### 3.1.2.2. Durée hebdomadaire moyenne de travail

Durée hebdomadaire de travail\* :  heures prestées par rapport à   
heures/temps plein i 38 / 40

Si vous êtes employé, nous devons connaître votre salaire annuel pour vérifier s'il est supérieur ou inférieur à 32.254 €. Les délais de préavis pour l'ancienneté constituée jusqu'au 31/12/13 diffèrent en effet selon que votre salaire annuel est supérieur ou inférieur à ce plafond.

C'est le salaire annuel d'une **occupation à temps plein** qui détermine si l'on dépasse ou non ce plafond.

Pour les temps partiels, le salaire annuel est donc converti par le module en salaire annuel brut à temps plein.

C'est pourquoi, nous avons besoin de la durée hebdomadaire moyenne de travail.

#### Exemple :

Un employé qui travaille à temps partiel dans un régime de travail de 30h/semaine, a un salaire annuel de 20.000 €. Dans l'entreprise, les temps pleins travaillent 38h/semaine.

Si l'employé en question travaillait à temps plein, son salaire serait donc de 25.333 € (20.000 € x 38/30).

Si vous êtes en crédit-temps à temps partiel, il faut mentionner également la durée de travail prestée.

#### 3.1.2.3. Le salaire annuel brut

Salaire annuel brut\* :  i (Euro)

Pour calculer le préavis des employés en service avant le 01/01/2014, la connaissance du salaire est un élément important.

C'est pourquoi, il faut mentionner dans la zone correspondante le salaire annuel brut total de 2013.

Si vous travaillez à temps-partiel, vous indiquez le salaire annuel brut de l'occupation à temps partiel, le programme fera lui-même la conversion en salaire annuel brut à temps plein.

Le plafond qui est d'application est de 32 254 € (sur base annuelle).

#### **Comment procéder?**

**Phase I :** prenez votre salaire mensuel brut et multipliez-le par 12,92 si vous n'avez pas reçu de prime de fin d'année ou par 13,92 si vous en avez reçu une.

Si la prime de fin d'année que vous avez obtenue n'est pas égale à un salaire mensuel complet, vous multipliez votre salaire mensuel par 12,92 et ajoutez le montant brut de la prime de fin d'année.

Si le montant ainsi obtenu est **supérieur à 32.254 €**, mettez ce montant.

Si le montant ainsi obtenu est **inférieur à 32.254 €** passez à la phase II.



**Phase II** : vérifiez si vous avez reçu ceci :

- Usage privé voiture de société => valeur mensuelle pour usage privé (selon le type de voiture) X 12.  
Usage privé d'une voiture de société : l'usage privé de la voiture de société est un avantage en nature. Le montant de l'avantage doit être fixé sur la base de la valeur réelle, donc en estimant le bénéficiaire réel pour le travailleur. La jurisprudence évalue généralement cet avantage entre 200 et 500 EUR, selon le type de véhicule. Les éventuelles cotisations personnelles doivent être déduites.
- Salaire variable : les rémunérations variables gagnées en 2013 ou éventuellement pour la partie de 2013 pendant laquelle vous étiez en service.
- Primes diverses, comme les commissions, le 14<sup>ème</sup> mois, ... (si montant mensuel : X 12, sinon montant brut effectif).
- Participation patronale dans chèques-repas : vous avez droit à un chèque-repas par jour effectivement travaillé. En principe, un employé à temps plein travaille 231 jours (365 jours calendrier - 104 jours de weekend - 20 jours de congé - 10 jours fériés).  
Montant participation patronale/chèque x 231.  
Si l'entreprise accorde plus de jours de congé (vacances extralégales, jours de réduction du temps de travail, ...), il faut encore les déduire des 231 jours.
- Cotisation patronale à une assurance groupe (pension ou hospitalisation) : c'est la cotisation patronale à l'assurance groupe sans tenir compte de la taxe de 4,4% ni de la cotisation ONSS payée sur la prime par l'employeur (cot. patr. mensuelle x12).
- Autres avantages : les avantages accordés dont il ne peut être tenu compte dans du calcul du double pécule de vacances.

Faites **le total de tous ces avantages**.

**Phase III** : faites le **total des phases I et II** et mentionnez ce montant.

#### 3.1.2.4 Date d'entrée en service et date de début du préavis

Date d'entrée en service * :	<input type="text"/>	 DD/MM/YYYY
Date de début du préavis * :	<input type="text"/>	 DD/MM/YYYY

#### Date d'entrée en service

Il s'agit du premier jour d'entrée en service de l'intéressé. C'est à partir de cette date que l'ancienneté est calculée.

Pour calculer l'ancienneté, il faut prendre en compte les périodes pendant lesquelles le travailleur était en **service ininterrompu auprès du même employeur**. Les périodes de suspension d'exécution du contrat (maladie, congés, chômage temporaire) sont également prises en compte. Plusieurs contrats de travail successifs auprès du même employeur sont également pris en compte.

**Attention : si vous avez travaillé comme intérimaire pour le même employeur dans la même fonction**, il est également tenu compte, le cas échéant, du travail intérimaire préalable au contrat à durée indéterminée en question. Ce travail est pris en compte pour **max. 12 mois**, pour autant qu'il n'y ait **pas eu d'interruption supérieure à 7 jours calendrier** entre les contrats. Le passage d'un contrat intérimaire à un CDI doit se faire chez le même utilisateur (= employeur) et pour la même fonction. **Si tel est le cas, la date de début du premier contrat intérimaire doit être complétée pour autant que cette date ne se situe pas plus de 12 mois avant la date de début du CDI. Si tel est le cas, la date à indiquer sera celle qui remonte à 12 mois avant le CDI.**

#### Date de début de préavis

Il s'agit de la date de fin pour calculer l'ancienneté.

Il s'agit du jour **auquel le préavis prend cours**. C'est important, car c'est la date fixée par la loi pour le calcul de l'ancienneté.

Il s'agit en principe **du lundi suivant la notification**.

**IMPORTANT** : la date de la notification doit être postérieure au **31/12/2013** (avant cette date : autre réglementation d'application).  
La date de début du préavis se situe donc au plus tôt au 06/01/2014.

### 1) Préavis presté:

Un préavis à prester est signifié soit via lettre recommandée soit via exploit d'huissier.

Si le préavis à prester est signifié par lettre recommandée, cette lettre est supposée être notifiée le 3<sup>e</sup> jour ouvrable (donc pas le dimanche ni les jours fériés) suivant la date d'envoi (date de la Poste faisant foi). Le lundi suivant cette date marque donc la prise de cours du préavis.

**Exemple** : date du cachet de la Poste de la lettre recommandée = jeudi 2 janvier 2014. La lettre est notifiée le troisième jour ouvrable qui suit le 2 janvier, soit le lundi 6 janvier et le préavis prend cours au plus tôt le lundi suivant, soit le lundi 13 janvier 2014.

Si le préavis est notifié par exploit d'huissier, il prend cours le lundi suivant la notification (= la remise).

### 2) Préavis non presté

La date de début est alors la date qui suit le jour auquel il a été mis fin au contrat de travail.

#### 3.1.2.5 RCC

Pour les employés, les préavis sont les mêmes en cas de RCC qu'en cas de simple licenciement. Si vous aviez le statut d'employé au 31/12/2013 et que vous souhaitez un RCC (prépension), vous ne devez donc rien compléter en plus.

## 3.2. Résultat

### 3.2.1. Le préavis

Il est possible que votre préavis soit calculé en une fois ou qu'il soit calculé en deux parties. Cela dépend de plusieurs facteurs. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet au point 4.1.

#### **Votre préavis:**

- 48 jours (pour la période jusqu'au 31/12/2013)
- + 2 semaines (pour la période à partir du 01/01/2014)

La période totale de préavis s'étend du 13/02/2014 au 15/04/2014 inclus.

Dans l'exemple ci-dessus, le préavis est calculé en deux parties.

Il y a d'abord un calcul sur la base de l'ancienneté jusqu'au 31/12/2013, puis un deuxième, sur la base de l'ancienneté à partir du 01/01/2014.

Deux calculs sont nécessaires parce que les règles sont différentes.

Dans la ligne en dessous, on retrouve ensuite la période totale du préavis (qui court donc du ...au...).

#### **Votre préavis:**

- 35 jours

La période totale de préavis s'étend du 24/03/2014 au 27/04/2014

Dans l'exemple ci-dessus, il n'y a qu'une seule ligne, parce qu'il s'agit d'un calcul global.



Exemple employé :

**Votre préavis:**

- 32 mois (pour la période jusqu'au 31/12/2013)
- + 4 semaines (pour la période à partir du 01/01/2014)

La période totale de préavis s'étend du 01/04/2014 au 28/12/2016 inclus.

**IMPORTANT :** la date de fin du préavis (si le préavis est presté) peut aussi être influencée par certains événements tels que la maladie, les vacances, ... Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre centrale FGTB.

### **3.2.2.L'allocation de licenciement pour les ouvriers**

Si vous pouvez avoir droit à cette allocation, vous verrez la mention suivante : « Vous avez en principe droit à une allocation de licenciement. Vous devez faire une demande via la FGTB » (service chômage).

**Attention :** plusieurs autres conditions doivent être remplies. Ces conditions ne peuvent toutefois pas être gérées par le présent module de calcul.

Pour plus d'informations sur l'allocation de licenciement, consultez le point 4.3.

### **3.2.3.L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers**

**Votre indemnité en compensation du licenciement:** Vous avez en principe droit à un paiement d'une indemnité en compensation du licenciement pour 48 semaines salaire net. Vous devez faire une demande via la FGTB.

Si vous avez droit à cette indemnité, vous verrez la mention suivante : "Vous avez en principe droit à une indemnité en compensation du licenciement pour X semaines de salaire net. Vous devez faire une demande via la FGTB. » (service chômage).

Le cas échéant, à côté du nombre de semaines, vous trouverez également le nombre de jour ajoutés (si le total ne correspond pas au nombre de semaines arrondi).

**Attention :** dans certains cas, d'autres modalités et conditions spécifiques s'appliquent, qui ont une influence sur ce droit.

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le point 4.3.

#### 4. Informations générales

##### 4.1. Licenciement

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement est parue au M.B. du 31 décembre 2013 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La loi modifie en grande partie les règles d'application en cas de licenciement.

##### 4.1.1. Les nouveaux préavis

A partir du 1er janvier 2014, en cas de licenciement, seule une réglementation relative aux préavis sera encore d'application pour tous les ouvriers et les employés. Le préavis ne sera plus calculé en jours ou en mois, mais en semaines par période entamée (trimestre ou année).

Le préavis prend désormais cours à partir du premier lundi suivant la notification du licenciement au travailleur (alors qu'auparavant, pour les employés, il prenait cours le premier jour du mois suivant).

Les deux premières années: calcul de l'ancienneté en trimestres

Ancienneté	Durée du préavis
1 trimestre ou entre 0 - 3 mois	2 semaines
2 trimestres ou entre 3 et 6 mois	4 semaines
3 trimestres ou entre 6 et 9 mois	6 semaines
4 trimestres ou entre 9 et 12 mois	7 semaines
5 trimestres ou entre 12 et 15 mois	8 semaines
6 trimestres ou entre 15 et 18 mois	9 semaines
7 trimestres ou entre 18 et 21 mois	10 semaines
8 trimestres ou entre 21 et 24 mois (2ans)	11 semaines

De la 3ème à la fin de la 4ème année : calcul de l'ancienneté en années.

Ancienneté	Durée du préavis
2 ans	12 semaines
3 ans	13 semaines
4 ans	15 semaines

De 5 ans d'ancienneté à 20 ans : + 3 semaines par année d'ancienneté avec un maximum de 62 semaines pour 20 ans.

Ancienneté	Durée du préavis
5 ans	18 semaines
6 ans	21 semaines
7 ans	24 semaines
...	...
20 ans	62 semaines

Plus de 20 ans: + 1 semaine par année d'ancienneté sans maximum.

Ancienneté	Durée du préavis
21 ans	63 semaines
22 ans	64 semaines
23 ans	65 semaines
...	

#### **4.1.2. Calcul du préavis pour les contrats antérieurs au 01/01/2014**

Au 01/01/2014, quand un contrat qui a pris cours avant cette date est rompu, le préavis total revient à la somme des deux résultats suivants (Partie I + Partie II).

- **La première partie** du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 31/12/2013. Pour le calcul de cette première partie, les préavis tels qu'ils étaient d'application jusqu'au 31/12/2013, sont donc encore valables.  
**Il s'agit d'une photo des droits acquis à cette date.**  
**Pour le travailleur qui avait le statut d'ouvrier au 31/12/2013, on prend en compte soit le préavis légal, soit le préavis sectoriel (CCT ou AR), soit la CCT 75.**  
**Pour le travailleur qui avait le statut d'employé au 31/12/2013 et dont le salaire annuel ne dépassait pas 32.254 €, le préavis est de 3 mois par tranche d'ancienneté entamée de 5 ans.**  
**Pour le travailleur qui avait le statut d'employé au 31/12/2013 et dont le salaire annuel était supérieur à 32.254 €, le préavis est d'un mois par tranche d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.**
- **La deuxième partie** du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014. Le préavis doit être calculé comme si le travailleur était entré en service au 01/01/2014. Pour le calcul de l'ancienneté, le compteur est donc mis à zéro à cette date. La deuxième partie du préavis est calculée selon les nouvelles règles (cf. tableau ci-avant).

**Le préavis total est donc le résultat des parties I et II additionnées.**

#### **4.1.3. Exceptions aux préavis**

##### **4.1.3.1. Exceptions temporaires pour certains secteurs**

Il y a des règles spécifiques pour les employeurs et travailleurs qui mettent un terme au contrat de travail entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017 et qui relèvent d'un secteur où un [régime spécifique](#) était d'application au 31 décembre 2013 pour ce qui est de la durée du préavis, régime fixé par AR.

Les secteurs concernés sont les suivants:

- CP 109** (Habillement et confection);
- CP 124** (Construction);
- CP 126** (Ameublement et industrie transformatrice du bois);
- CP 128.01** (tannerie et commerce de cuirs et peaux bruts);
- CP 128.02** (Industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs);
- CP 301.01** (Port d'Anvers);
- CP 324** (Industrie et commerce du diamant);
- CP 330** (Prothèse dentaire).

En cas de licenciement, ces employeurs doivent respecter les délais de préavis suivants:

Par période entamée	Licenciement par l'employeur
Moins de 3 mois	2 semaines
3 m. < 6 m.	4 semaines
6 m.< 5 ans	5 semaines
5 a. < 10 a.	6 semaines
10 a. < 15 a.	8 semaines
15 a. < 20 a.	12 semaines
> 20 a.	16 semaines

**Remarque préalable.** Les préavis dérogatoires temporaires ne s'appliquent qu'aux travailleurs pour qui il existait, au 31/12/2013, un AR qui déterminait, en cas de préavis donné par l'employeur, un préavis **inférieur** au préavis dérogatoire. Cette comparaison doit, à chaque fois, se faire par travailleur individuel de sorte que tous les travailleurs des CP mentionnées ci-dessous ne sont pas nécessairement soumis aux préavis dérogatoires temporaires.

Par contre, quand des préavis sectoriels, calculés au 31/12/2013 sur la base de l'ancienneté du travailleur **acquise au moment de la prise de cours du préavis** (et non au 31/12/2013) sont égaux ou supérieurs aux préavis mentionnés plus haut, la durée du préavis est fixée selon les règles générales telles que reprises au point 3.

Exemple CP 126:

Pour les contrats antérieurs au 01/01/2012, les préavis par AR sectoriel sont d'application au 31/12/2013:

< 20a.	28 jours
≥ 20 a.	112 jours

La comparaison avec l'ART.70 §2(CCT75) donne ce qui suit :

		AR	Art. 70§2 en jours	Résultat	Dérogation
0	<3m	28	14	supérieur=28	Non
3m	<6m	28	28	Egal=28	Non
6m	<5a	28	35	Inférieur=5s.	Oui
5a.	<10a	28	42	Inférieur=6s.	Oui
10a.	<15a	28	56	Inférieur=8s.	Oui
15a.	<20a	28	84	Inférieur=12s.	Oui
≥20a.	...	112	112	Egal=112	Non

Application:

- Ouvrier engagé au 01/10/2013 et licencié avec préavis prenant cours au 01/03/2014: a acquis 5 mois au 01/03/2014 => **ne relève pas de l'exception selon le tableau ci-dessus => reçoit 28j. + 2 semaines (nouvelle ancienneté).**
- Ouvrier engagé au 01/01/2000 et licencié avec préavis prenant cours au 01.03.14: a acquis 14 ans au 01/03/2014 => relève de l'exception=> art. 70 d'application, on ne fait pas de « photo » des droits acquis au 31/12/2013. Le préavis consiste simplement en le délai dérogatoire de l'art. 70 en fonction de l'ancienneté au moment de la prise de cours du préavis => **reçoit 8 semaines.**

Cet ouvrier n'a droit qu'à une allocation de licenciement.

#### 4.1.3.2. Exception à durée indéterminée

Pour les travailleurs des CP suivantes, les règles reprises ci-dessus sont toujours d'application:

- **CP 124** (construction),
- **CP 126** (ameublement et industrie transformatrice du bois).

**A condition que les règles ci-après soient respectées, de façon cumulative :**

1°) **le préavis** a été fixé au 31/12/2013 par le Roi sur la base des art. 61 ou 65/3, §2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et était inférieur aux délais suivants :

<b>Ancienneté</b>	<b>Licenciement par l'employeur (en semaines)</b>
De 0 à moins de 3 mois	2
De 3 mois à moins de 6 mois	4
De 6 mois à moins de 5 ans	5
De 5 ans à moins de 10 ans	6
De 10 ans à moins de 15 ans	8
De 15 ans à moins de 20 ans	12
Au moins 20 ans	16

2°) le travailleur n'a pas de lieu d'occupation fixe;

3°) le travailleur accomplit dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes :

- travaux d'excavation;
- travaux de terrassement ;
- travaux de fondations et de renforcement;
- travaux hydrauliques;
- travaux de voirie;
- travaux agricoles;
- pose de conduits utilitaires;
- travaux de construction;
- travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;
- travaux d'aménagement ou d'équipement ;
- travaux de transformation;
- travaux de rénovation;
- travaux de réparation;
- travaux de démantèlement;
- travaux de démolition;
- travaux de maintenance;
- travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;
- travaux d'assainissement;
- travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points précédents.

#### 4.1.3.3. Préavis en cas de restructuration, pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Quand des AR sectoriels ont déterminé des préavis particuliers en cas de restructuration, pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise (ancienne prépension), on applique la règle générale comme expliqué au point 3: on calcule la photo au 31/12/2013, sur la base des règles d'application jusqu'au 31/12/2013, et l'on y ajoute les nouveaux préavis valables à partir du 01/01/2014. S'ils répondent aux conditions pour ce faire, ces travailleurs peuvent aussi recevoir l'indemnité en compensation du licenciement (condition = par exemple 20 ans d'ancienneté en 2014).

*Exemple:*

*Ouvrier avec 38 ans d'ancienneté ressortissant à la CP 106.2 (industrie du béton – préavis dérogatoires RCC = délais légaux) licencié le 01/06/2014.*

*Calcul du préavis :*

- ⇒ *ancienneté avant le 31/12/2013 = 56 jours (délais sectoriels) ;*
- ⇒ *ancienneté à partir du 01/01/2014 = 4 semaines.*

*Au total : cet ouvrier a un préavis de 56 jours et 4 semaines.*

