

A V I S N° 2.339

Séance du mardi 20 décembre 2022

Adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur  
– Proposition de loi

x x x

## **A V I S N° 2.339**

---

Objet : Adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur – Proposition de loi

---

Par lettre du 3 juin 2022, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

L'examen de cette problématique a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la coopération de représentants du SPF ETCS.

Le Conseil a émis, le 20 décembre 2022, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

#### A. Objet de la demande d'avis

##### 1. Le régime transitoire pour déterminer le délai de préavis à respecter

Par lettre du 3 juin 2022, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil national du Travail sur une proposition de loi déposée par madame N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

La proposition de loi soumise pour avis vise à adapter le régime transitoire permettant de déterminer le délai de préavis à appliquer pour les contrats de travail qui ont été conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (en cas de congé donné après le 1<sup>er</sup> janvier 2014), et plus précisément pour ce qui concerne le congé donné par le travailleur.

Ce régime est repris aux articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013<sup>1</sup> (ci-après : la LSU).

En 2013, le législateur a jugé nécessaire de prévoir un régime transitoire « tenant compte des attentes légitimes des parties »<sup>2</sup>. Les délais de préavis introduits par la LSU différaient en effet fortement des régimes séparés qui s'appliquaient auparavant aux ouvriers et aux employés.

Pour cette raison, le délai de préavis à respecter pour les contrats de travail conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (en principe, voir ci-après) est déterminé en additionnant deux parties ; il s'agit du système dit du « cliquet ».

---

<sup>1</sup> Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

<sup>2</sup> Exposé des motifs du projet de LSU, Doc. Parl. Chambre 2013-2014, n° 3144/001, 39.

Pour la première partie du délai de préavis, il est tenu compte de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013. Cette partie est (en principe) calculée selon les règles qui s'appliquaient au 31 décembre 2013.

Une exception à ce principe est prévue pour les employés ayant un salaire supérieur (rémunération annuelle > 32.254 euros au 31 décembre 2013). Pour ces personnes, c'est un délai de préavis forfaitaire qui s'applique, à savoir 1,5 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée, avec un maximum de 4,5 ou 6 mois (selon que la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est ou non  $\leq$  à 64.508 euros).

La seconde partie du délai de préavis tient compte de l'ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est calculée sur la base des « nouvelles » règles insérées par la LSU dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 37/2). Il s'agit des délais de préavis harmonisés à respecter par l'ensemble des travailleurs (ouvriers et employés).

Par ailleurs, le régime transitoire prévoit deux règles spécifiques pour ce qui concerne le calcul de la somme des deux parties du délai de préavis à respecter par un travailleur :

- Le calcul de la partie 2 ne doit pas être réalisé si le plafond du délai de préavis de la partie 1 a été atteint au 31 décembre 2013.
- Lorsque ce plafond n'a pas été atteint au 31 décembre 2013 (et qu'il faut additionner les parties 1 et 2), cette somme ne pourra pas dépasser 13 semaines.

## 2. Les problèmes posés par ce régime transitoire

Les développements de la proposition de loi attirent l'attention sur une double problématique posée par ce régime transitoire pour ce qui concerne le congé donné par un travailleur.

En premier lieu, il s'agit des différentes interprétations de ce régime, plus particulièrement pour ce qui concerne la question de savoir si le délai de préavis en cas de congé donné par un ouvrier peut ou non être supérieur à 13 semaines.

Dans les développements de la proposition de loi, il est signalé qu'un certain nombre de secrétariats sociaux jugent qu'en cas de congé donné par un ouvrier, le délai de préavis peut être supérieur à 13 semaines.

Renseignements pris par le Conseil auprès de l'Union des secrétariats sociaux et du SPF ETCS, il s'avère que cette interprétation est basée sur le fait que la dernière phrase de l'article 69 de la LSU, qui contient le maximum de 13 semaines, renvoie à des règles légales s'appliquant aux employés, à savoir l'ancien article 82, § 2, troisième alinéa de la loi relative aux contrats de travail et l'article 68, quatrième alinéa de la LSU.

Le SPF ETCS a en outre indiqué qu'il considère également qu'il ne faut pas non plus appliquer le maximum de 13 semaines pour les employés ayant les salaires les plus élevés, si la partie 1 du délai de préavis s'élève à 4,5 mois (le délai maximal de préavis n'est donc pas atteint dans la partie 1). Le délai de préavis est dans ce cas maintenu à 4,5 mois et n'est pas réduit à 13 semaines (sans ajout d'une deuxième partie). Le SPF ETCS renvoie à cet égard à la ratio legis de la loi, à savoir le maintien des droits.

À côté de cette incertitude quant à l'application des règles dans la pratique, les développements de la proposition de loi signalent également que, pour chaque travailleur qui était en service avant 2014, le calcul de la partie 2 du délai de préavis (conformément à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail) aboutira en 2022 à un délai de préavis de 13 semaines. La somme des deux parties du délai de préavis pourrait donc de plus en plus souvent aboutir à un plafonnement à 13 semaines. Les problèmes d'interprétation se poseront dès lors de plus en plus fréquemment dans la pratique.

En second lieu, les développements de la proposition de loi soulignent la (possible) inconstitutionnalité de la distinction qui est faite dans le régime entre les employés ayant un salaire inférieur et ceux ayant un salaire supérieur.

Pour les employés ayant un salaire inférieur, le régime de l'ancien article 82, § 2 de la loi relative aux contrats de travail continue de s'appliquer, à savoir 1,5 mois (délai de préavis à respecter) par période de 5 ans d'ancienneté entamée avec un maximum de 3 mois. La LSU relève ce maximum à 4,5 mois pour les employés ayant un salaire supérieur et à 6 mois pour les employés ayant les salaires les plus élevés. Lorsque le plafond a été atteint au 31 décembre 2013, le maximum de 13 semaines ne s'applique pas pour ces dernières catégories (les employés ayant un salaire inférieur continuent par contre de relever de ce maximum).

Les développements de la proposition de loi indiquent ce qui suit à ce sujet : « *La disposition transitoire prévoit en effet un délai de préavis plafonné à treize semaines pour certains travailleurs, et pas pour d'autres. La Cour constitutionnelle estime qu'aucun critère pertinent ne permet de justifier cette inégalité.* »

À cet égard, les développements de la proposition de loi semblent renvoyer aux arrêts de la Cour constitutionnelle n<sup>os</sup> 140/2018 du 18 octobre 2018 et 093/2019 du 6 juin 2019 concernant la possibilité d'appliquer d'éventuelles clauses contractuelles en matière de préavis pour les employés ayant un salaire supérieur, mais il reste également l'arrêt n<sup>o</sup> 125/2011 du 7 juillet 2011 sur les différences entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis.

## B. Portée de la demande d'avis

La proposition de loi vise à modifier le régime légal de telle sorte que le régime transitoire précité ne s'applique pas au congé donné par un travailleur.

Cela signifie que le principe du calcul d'un préavis en deux parties ne s'appliquerait plus dans cette situation.

Le délai de préavis à respecter par un travailleur serait déterminé par l'article 37/2, § 2 de la loi relative aux contrats de travail, qui contient le délai de préavis harmonisé pour l'ensemble des travailleurs (ouvriers et employés), introduit par la LSU.

Cet article de la loi relative aux contrats de travail prévoit que le délai de préavis à respecter par un travailleur ayant une ancienneté de 8 ans ou plus (c'est le cas de tous les contrats de travail conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014) est de 13 semaines.

## II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi à la proposition de loi soumise pour avis, et il souhaite formuler les remarques suivantes à cet égard. Il remercie les représentants du SPF ETCS et l'Union des secrétariats sociaux pour leur coopération dans le cadre de cet examen.

- A. Le Conseil souscrit au principe selon lequel le régime transitoire précité ne s'appliquera plus au préavis donné par un travailleur.

Pour l'ensemble des travailleurs, c'est le régime en matière de délai de préavis qu'ils doivent respecter, prévu à l'article 37/2, § 2 de la loi relative aux contrats de travail, qui sera d'application. Ils doivent respecter un délai de préavis forfaitaire en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 13 semaines (à partir de 8 années d'ancienneté).

Pour les travailleurs auxquels s'appliquait jusqu'à présent le régime transitoire, le délai de préavis à respecter sera donc de 13 semaines (car ils ont 8 années d'ancienneté ou plus).

- B. Le Conseil considère en effet que ce régime assure la sécurité juridique, vu les interprétations divergentes que le régime existant a entraînées dans la pratique et vu la question de la constitutionnalité de la distinction, faite dans le régime actuel, entre les employés ayant un salaire inférieur et ceux ayant un salaire supérieur.
- C. Le Conseil souhaite toutefois également attirer l'attention sur les équilibres qui avaient été dégagés lors de l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés par la loi du 26 décembre 2013.

Il est d'avis que les équilibres sous-jacents conservent leur pertinence et que les partenaires sociaux n'ont pas l'intention de le remettre en question, de quelque manière que ce soit.

Il juge en outre que la modification de ladite loi proposée par le présent avis ne peut pas être considérée comme un précédent pour la suite éventuelle des travaux à l'avenir dans ce dossier.

- D. Le Conseil voudrait également souligner que les modifications que la proposition de loi entend apporter au régime (adaptation de l'article 67 et suppression de l'article 68, dernier alinéa et de l'article 69, dernier alinéa de la loi sur le statut unique) ne sont pas entièrement adéquates au regard de l'objectif visé.

En particulier, l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 67 est superflu, étant donné que ce texte parle encore de « en cas de congé donné par le travailleur, l'addition de ces délais... », alors que l'objectif de la modification du premier alinéa de l'article 67 est de conserver le système du cliquet du régime transitoire uniquement pour le congé donné par un employeur, et non pour le congé donné par un travailleur.

La suppression de l'article 68, dernier alinéa et de l'article 69, dernier alinéa est par contre nécessaire, étant donné que ces alinéas contiennent les éléments du régime transitoire qui s'appliquent au congé donné par un employé/travailleur.

- E. Le Conseil demande, pour des raisons de sécurité juridique, de ne pas introduire le nouveau régime avec effet rétroactif et de prévoir un délai raisonnable pour son entrée en vigueur.

-----