



## **Laga Newsflash**

Délais de préavis modifiés et nouvelles mesures pour l'emploi tels qu'introduits par la nouvelle loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

---

La nouvelle loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (la Loi) a été adoptée à la Chambre le 22 mars 2018 et introduit de nouvelles mesures en matière d'emploi.

Ce qui suit est un aperçu (sélectif) des principaux changements apportés par cette nouvelle législation.

### Délais de préavis modifiés pour les premiers mois d'occupation

#### **Contexte – Loi relative au statut unique**

La loi concernant l'introduction d'un statut unique (2013) a instauré des délais de préavis identiques pour les employés et les ouvriers qui (1) sont entrés en service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et (2) étaient déjà en service avant cette date (pour la partie du délai calculée sur la base de l'ancienneté acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014).

La loi concernant l'introduction d'un statut unique a également abrogé la clause d'essai.

#### **Période d'essai vs. modification des délais de préavis**

Suite à la loi concernant l'introduction d'un statut unique, des discussions ont ressurgi quant à l'opportunité de réintroduire la période d'essai.

Avec la nouvelle Loi le législateur belge a finalement décidé de modifier les délais de préavis applicables en cas de licenciement survenant durant les premiers mois d'occupation.

A cet égard, il convient de noter que ces préavis modifiés:

- ne requièrent pas de clauses spécifiques dans les contrats de travail ;
- s'appliqueront seulement en cas de licenciement décidé par l'employeur (et non en cas de démission du travailleur) ;
- s'appliqueront également aux contrats à durée déterminée dans les cas où une rupture avec préavis est possible (pendant la première moitié du contrat, sans excéder les 6 premiers mois d'occupation).

Le tableau ci-dessous reprend un aperçu des délais de préavis modifiés tenant compte de la période d'ancienneté impactée (les délais de préavis applicables à une ancienneté plus importante n'ont pas été modifiés) :

Ancienneté	Nouveaux délais de préavis	Anciens délais de préavis
≤ 3 mois	1 semaine	2 semaines
≥ 3 mois ≤ 4 mois	3 semaines	4 semaines
≥ 4 mois ≤ 5 mois	4 semaines	4 semaines
≥ 5 mois < 6 mois	5 semaines	4 semaines

Les nouveaux délais de préavis entreront en vigueur le 1er mai 2018.

Les délais de préavis déjà notifiés avant l'entrée en vigueur de la Loi continueront à sortir leurs effets sans modification.

## Concertation sociale sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de communication digitaux

L'utilisation permanente par les travailleurs de moyens de communication digitaux à des fins professionnelles ou liées au travail a récemment suscité des préoccupations et un débat public, qui ont entraîné certaines réflexions sur la nécessité d'un « droit à la déconnexion ». La Loi contient les premiers pas dans cette direction.

Cette Loi n'introduit pas en tant que tel un droit à la déconnexion. Par contre, la Loi oblige les employeurs du secteur privé à organiser une concertation sociale à cet égard en vue d'assurer, de cette manière, le respect des temps de repos/de récupération obligatoires, des vacances annuelles et

autres règles en matière de congés, et en vue d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cette concertation sociale doit être organisée avec le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, en son absence, avec la délégation syndicale (DS) ou, en son absence, avec les travailleurs eux-mêmes. Cette concertation doit avoir lieu sur une base régulière et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du CPPT (ou en son absence, les représentants des travailleurs au sein de la DS, ou en son absence, un travailleur) en font la demande.

Le CPPT (ou en l'absence d'un CPPT, la DS ou en son absence, les travailleurs) peut formuler des propositions et donner leur opinion à l'employeur sur le sujet.

Si cette concertation sociale aboutit à des accords, ces accords pourront être intégrés dans le règlement de travail ou dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations entrent en vigueur le 9 avril 2018.

## Interdiction "d'interdire" l'occupation de travailleurs intérimaires

Dès son entrée en vigueur, la Loi supprimera les dispositions des conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise qui prévoient une interdiction générale de recourir à des travailleurs intérimaires.

Une telle interdiction générale ne concernait qu'un nombre limité de secteurs (déménageurs, batellerie, etc...) et aura par conséquent un impact pratique limité.

Cette interdiction entre en vigueur le 9 avril 2018.

**Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé, Tel: + 32 2 800 71 42, Email: [sdemeestere@laga.be](mailto:sdemeestere@laga.be)**

**Julien Hick, Advocaat-vennoot/Avocat associé, Tel: + 32 2 800 70 66, Email: [juhick@laga.be](mailto:juhick@laga.be)**

**Pauline Van Parys, Avocaat/Avocat, Tel: + 32 2 800 70 79, Email: [pvanparys@laga.be](mailto:pvanparys@laga.be)**



Laga  
Gateway building  
Luchthaven Nationaal 1J  
1930 Zaventem  
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels (Zaventem and Woluwé), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: [www.laga.be](http://www.laga.be)

© 2018, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.

[Subscribe](#) | [Unsubscribe](#)