



Ministre de l'Intérieur

Secrétariat de la Police Intégrée (SSGPI)

Rue Fritz Toussaint, 8  
1050 Bruxelles  
Tél 02 554 43 16

NOTE DE SERVICE  
Numéro d'émission SSGPI-RIO/2013/2351  
Date d'émission 31-01-2014  
Classification PUBLIC

Destinataires Aux services du personnel des zones de la police locale  
A DGS et DGS/DSP-C

**OBJET Statut unique entre ouvriers et employés à partir du 1er janvier 2014 - ERRATUM**

**Références** Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, *M.B.* 31 décembre 2013.

### 1. Ratione personae

Les membres du personnel contractuels de la police intégrée.

### 2. Ratione materiae

Suite à l'arrêté de la Cour Constitutionnelle du 7 juillet 2011, qui a jugé que l'inégalité de traitement entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis et de jour de carence, vont à l'encontre avec les principes constitutionnels d'égalité et de non discrimination, un statut unique entre employés et ouvriers sera introduit à partir du 1er janvier 2014.

Le 31 décembre 2013, la Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement, a été publié au Moniteur belge.

Les lignes de force de cette loi sont les suivantes:

- la suppression de la période d'essai;
- la suppression du jour de carence;
- l'introduction de délais de préavis semblables pour les ouvriers et les employés;
- la suppression de l'exonération fiscale partielle de l'indemnité de préavis.

#### 2.1 Suppression de la période d'essai

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la période d'essai est supprimée.

Les clauses d'essai qui ont débuté avant le 1er janvier 2014 restent valables jusqu'à leur date d'expiration. Si l'accord est rompu au cours de la période de validité d'une telle période d'essai, les anciennes règles de préavis qui étaient en vigueur au 31 décembre 2013, restent d'application.

Pour les jobs étudiant, les trois premiers jours de travail sont toujours considérés comme période d'essai sans qu'il faille pour autant signer une clause d'essai.

#### 2.2 Suppression du jour de carence

Le jour de carence est le premier jour non rémunéré de la période d'incapacité de travail lorsque l'incapacité de travail est inférieure à 14 jours.

La période de salaire garanti commence le jour suivant le jour de carence.

Depuis le 1er juillet 2006, le jour de carence est rémunéré à la police intégrée. Le jour de carence a donc été neutralisé (pas supprimé), de ce fait, il ne peut pas être considéré comme le premier jour de la période du salaire garanti.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le jour de carence sera supprimé.

Ceci implique que tous les travailleurs auront droit dès le premier jour de maladie au salaire garanti et ce, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

La suppression du jour de carence a donc comme conséquence que pour tous les membres du personnel contractuels, la période d'incapacité de travail commencera à partir du premier jour de maladie et plus le jour après le jour de carence.

### **2.3 Nouveaux délais de préavis uniformes**

Les nouveaux délais de préavis prennent effet au 1er janvier 2014 et s'appliquent en principe à tous les préavis à partir de cette date, donc aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Pour les préavis dont la notification a eu lieu avant le 1er janvier 2014, les anciennes règles de préavis restent d'application.

#### **a) Début des périodes de préavis**

A partir du 1er janvier 2014, la période de préavis débute pour tous les travailleurs le lundi suivant la semaine où le préavis a été signifié. En fait, la règle applicable aux ouvriers vaut maintenant également pour les employés.

#### **b) Délais de préavis à partir du 1er janvier 2014**

Le délai de préavis est uniquement déterminé sur base de l'ancienneté du travailleur acquise au moment où la période de préavis prend cours. Par ancienneté on entend la période durant laquelle le travailleur est resté sans interruption au service de la même entreprise.

Indépendamment du statut ou du salaire annuel du travailleur, le délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur est fixé comme suit:

- Au cours des cinq premières années de travail (structure progressive):

<b>Ancienneté</b>	<b>Préavis par l'employeur</b>
0-3 m	2 s
3-6 m	4 s
6-9 m	6 s
9-12 m	7 s
12-15 m	8 s
15-18 m	9 s
18-21 m	10 s
21-24 m	11 s
2-3 a	12 s
3-4 a	13 s
4-5 a	15 s

- à partir de la 5<sup>ème</sup> année d'ancienneté: 3 semaines par année d'ancienneté entamée;
- à partir de 20 ans d'ancienneté: 2 semaines par année d'ancienneté entamée;
- à partir de 21 ans d'ancienneté: 1 semaine par année d'ancienneté entamée.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014, il doit y avoir un **double calcul**. Le délai de préavis que l'employeur doit respecter dans ces cas-là, est la somme des deux termes suivants:

- Partie 1: Le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013 et calculé selon les règles valables au 31 décembre 2013.
- Partie 2: Le délai de préavis acquis à partir du 1er janvier 2014 et calculé sur base des nouvelles règles et en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

Exception: Pour les employés supérieurs (c.-à-d. avec un salaire annuel brut > 32.254 euro au 31 décembre 2013) le double calcul se fait comme suit:

- Partie 1: Le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013, qui doit être fixé à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois.
- Partie 2: Le délai de préavis acquis à partir du 1er janvier 2014 et calculé selon les nouvelles règles en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

**c) Possibilité de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée**

La règle générale stipulant qu'on ne peut pas mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration de la période reste en vigueur.

A partir du 1er janvier, il sera toutefois possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée, signé à partir du 1er janvier 2014 à condition que:

- le préavis soit donné au cours de la première moitié du contrat de travail. La période pendant laquelle le préavis est possible est toutefois maximum 6 mois.
- en cas de contrats de travail à durée déterminée successifs, seul le premier contrat de travail peut être résilié prématurément.

**d) Délais de préavis en cas de démission par l'employé**

A partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis qui sont d'application en cas de démission ou de contre-préavis par l'employé changent également.

En tenant compte de l'ancienneté ininterrompue de l'employé dans l'entreprise, l'employé devra prendre en compte les délais de préavis suivants:

<b>Ancienneté</b>	<b>Préavis par l'employé</b>
0-3 m	1 s
3-6 m	2 s
6-12 m	3 s
12-18 m	4 s
18-24 m	5 s
2-4 a	6 s
4-5 a	7 s
5-6 a	9 s
6-7 a	10 s
7-8 a	12 s
8 a et plus	13 s

En cas de contre-préavis par l'employé, les délais de préavis raccourcis suivants sont d'application:

<b>Ancienneté</b>	<b>Préavis par l'employé</b>
0-3 m	1 s
3-6 m	2 s
6-12 m	3 s
1 a et plus	4 s

Pour les employés dont le contrat de travail a pris effet avant le 1er janvier 2014, il y aura un **double calcul**. Le délai de préavis que l'employé doit signifier dans ce cas se compose de la somme des deux délais suivants:

- Partie 1: Le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013 et calculé selon les règles en vigueur au 31 décembre 2013.
- Partie 2: Le délai de préavis acquis à partir du 1er janvier 2014 et calculé sur base des nouvelles règles et en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

Exception: Pour les employés supérieurs (c.-à-d. avec un salaire annuel brut > 32.254 euro au 31 décembre 2013), le double calcul se fait comme suit:

- Partie 1: Le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013, qui doit être fixé à 1,5 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée, avec un maximum de :
  - 4,5 mois (si salaire annuel brut  $\leq$  64.508 euro au 31 décembre 2013);
  - 6 mois (si salaire annuel brut > 64.508 euro au 31 décembre 2013).
- Partie 2: Le délai de préavis acquis à partir du 1er janvier 2014 et calculé selon les nouvelles règles en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

#### **2.4 Suppression de l'exonération fiscale partielle de l'indemnité de départ**

A partir du 1er janvier 2014, l'exonération fiscale partielle de l'indemnité de préavis ou du salaire payé pendant la période de préavis est supprimée.

Toutefois, un régime transitoire est prévu pour certains cas. Ainsi, l'exonération limitée continue de s'appliquer sur les préavis notifiés avant le 1er janvier 2014. Dans ce cas, le montant de l'exonération indexé s'élève à 640 euro (non indexé 425 euro).

### **3. En résumé ...**

A partir du 1er janvier 2014, le jour de carence, la période d'essai et l'exonération fiscale partielle de l'indemnité de licenciement sont supprimés pour les membres du personnel engagés avec un contrat de travail et des nouveaux délais de préavis pour les ouvriers et les employés sont introduits.



Robert ELSEN  
Directeur-Chef de service f.f.