

Nouveaux délais de préavis, burn-out et déconnexion du travail

Le 13 avr 2018

Réglementation

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale a été publiée ce 30 mars 2018 au **Moniteur belge**.

Cette loi prévoit de nouvelles mesures importantes en droit du travail, comme l'introduction de nouveaux délais de préavis, un financement des projets de prévention du burn-out, la concertation sur la déconnexion du travail au sein du CPPT, ou encore des nouvelles modalités pour les premiers emplois pour les jeunes.

Nous vous présentons, ci-dessous, un aperçu des mesures principales adoptées par le législateur en matière de compétitivité et d'emploi.

1. Nouveaux délais de préavis

De nouveaux délais de préavis s'appliqueront à partir du **1er mai 2018** lorsque le congé est donné par l'employeur, pendant les 6 premiers mois de la relation de travail.

Les nouveaux délais de préavis prévus seront réduits par rapport aux délais de préavis actuels et augmenteront progressivement jusqu'au 6ème mois d'ancienneté, comme suit :

| Ancienneté du travailleur | Délais de préavis à respecter |
|---------------------------|-------------------------------|
| – de 3 mois | 1 semaine |
| de 3 mois à – de 4 mois | 3 semaines |
| de 4 mois à – de 5 mois | 4 semaines |
| de 5 mois à – de 6 mois | 5 semaines |
| de 6 mois à – de 9 mois | 6 semaines |
| de 9 mois à – de 12 mois | 7 semaines |
| de 12 mois à – de 15 mois | 8 semaines |
| de 15 mois à – de 18 mois | 9 semaines |
| de 18 mois à – de 21 mois | 10 semaines |
| de 21 mois à – de 24 mois | 11 semaines |
| de 2 ans à – de 3 ans | 12 semaines |
| de 3 ans à – de 4 ans | 13 semaines |
| de 4 ans à – de 5 ans | 15 semaines |

2. Suppression de l'interdiction générale du recours à des travailleurs intérimaires dans certains secteurs

La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs prévoyait la possibilité d'interdire l'occupation de travailleurs intérimaires dans certains secteurs.

La loi a été modifiée. Les dispositions des conventions collectives de travail qui établissent une interdiction générale d'occupation de travailleurs intérimaires dans certaines branches d'activités sont désormais interdites. Partant, le travail intérimaire est autorisé dans tout le secteur privé.

Cette modification est entrée en vigueur le 9 avril 2018.

3. Projets prévention du *burn-out*

Les projets destinés à la prévention du *burn-out* peuvent désormais être financés avec les recettes des cotisations patronales de 0,10 % pour les groupes à risques.

Un arrêté royal est toutefois encore attendu pour la mise en œuvre de cette possibilité de financement des projets introduits par les (sous-)commissions paritaires ou par les entreprises.

Cette nouvelle disposition est entrée rétroactivement en vigueur, depuis le 1er janvier 2018.

4. Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux

La loi prévoit que, pour assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et afin de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, l'employeur organise une concertation au sein du CPPT, à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du CPPT le demandent, au sujet de la déconnexion du travail et l'utilisation des moyens de communications digitaux.

Le CPPT peut également formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation.

Les accords qui découleraient de cette concertation peuvent être intégrés dans le règlement de travail ou repris dans une CCT.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 9 avril 2018.

5. Premiers emplois pour les jeunes

Les employeurs pourront, à certaines conditions, engager des jeunes de moins de 21 ans sans expérience professionnelle à un salaire brut inférieur aux salaires minimums, sans que cela n'entraîne une diminution de la rémunération nette pour le jeune travailleur concerné.

Dans ce cas, l'employeur devra payer au jeune travailleur un supplément forfaitaire, qui sera fixé par arrêté royal, en plus de la rémunération réduite. Ce supplément sera exonéré de retenues de cotisations de sécurité sociale et de retenues fiscales. La loi prévoit une compensation fiscale pour l'employeur.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er juillet 2018 et seront uniquement d'application pour les contrats conclus à partir de cette date.

Que retenir ?

La loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale comporte de nouvelles mesures sociales qui concernent directement les employeurs et la vie des entreprises. Il s'agit notamment de l'introduction de nouveaux délais de préavis, du financement des projets de prévention du burn-out, de la concertation sur la déconnexion du travail au sein du CPPT, ou encore des nouvelles modalités pour les premiers emplois pour les jeunes.

Relevons toutefois que les dispositions concernant l'exonération fiscale et sociale d'un revenu complémentaire de 500 EUR par mois issu d'activités exercées dans le cadre du travail associatif, de services occasionnels entre citoyens ou de l'économie collaborative, qui figuraient dans le projet de loi, ne sont finalement pas reprises dans le texte adopté.

Source

Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be