Guide pratique

La rupture du contrat de travail par l'employeur

securex

Au sommaire

1. L'avant-rupture
(les questions importantes à examiner avant de licencier un travailleur)

2. La rupture proprement dite
(les modalités du licenciement, le droit au reclassement professionnel...)

3. L' après-rupture
(les formalités de la clôture...)

4. Les services proposés par Securex

1 L'AVANT-RUPTURE : UN EMPLOYEUR AVERTI...

Avant de licencier un travailleur, quelques questions importantes méritent d'être posées.
Cliquez sur un élément pour en avoir le détail.
Cochez-les pour être sûr(e) de n'avoir rien oublié !

- ○ Contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ?
- ○ Rupture du contrat immédiate ou préavis à prester ?
- ○ CDI : quel délai de préavis ?
- ○ CDI : début du délai de préavis ?
- ○ Travailleur avec au moins 6 mois d'ancienneté : motivation du licenciement ?
- ○ CDI : licenciement manifestement déraisonnable ?
- ○ Travailleur malade ?
- ○ Travailleur protégé ?
- ○ Régime de chômage avec complément d'entreprise et pension légale ?
- ○ Clause de sécurité d'emploi ?
- ○ Restructuration ?
- ○ Licenciement collectif ?
- ○ Fermeture d'entreprise ?
- ○ Transfert d'entreprise ?
- ○ Représentant de commerce et indemnité d'éviction ?
- ○ Eco-chèques ?
- ○ Rupture d'un commun accord ?
- ○ Rupture pour force majeure médicale ?

Le travailleur est-il engagé sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ?

Les règles de rupture sont en effet différentes pour l'un et l'autre.

CDD

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, gardez à l'esprit que le contrat prend automatiquement fin à son terme.

Si vous souhaitez néanmoins licencier votre travailleur avant la date de fin du CDD, ceci n'est possible que moyennant un délai de préavis ou une indemnité de préavis correspondante[1] **durant la première moitié du contrat**. Cette première moitié ne peut cependant excéder 6 mois.

> *Christelle a un CDD de 3 mois. Il pourra être rompu pendant un mois et demi. Jean a un CDD de 2 ans. Il pourra être rompu pendant 6 mois maximum.*

Après la première moitié du contrat, celui qui le rompt avant terme est tenu de payer à l'autre une indemnité correspondant à la rémunération due jusqu'à l'expiration du terme convenu au CDD. Toutefois, cette indemnité ne peut excéder le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat avait été conclu à durée indéterminée. Aucun délai de préavis n'est presté dans ce cas.

> *Christelle a un CDD d'1 an. Après 8 mois, son employeur y met fin. Il reste 4 mois jusqu'à la fin du contrat, soit plus du double de l'indemnité de préavis qui aurait été due s'il s'était agi d'un contrat à durée indéterminée. Par conséquent, l'indemnité due à Christelle par l'employeur sera égale à 12 semaines de rémunération. Le délai de préavis pour une ancienneté de 6 à 9 mois est en effet de 6 semaines.*

Attention : votre travailleur travailllant sous un CDD compte-t-il au minimum 6 mois d'ancienneté ? Dans ce cas, il peut solliciter un CDI. S'il le fait et que vous ne voulez pas y répondre positivement ? Alors, il vous faut le motiver. Parfois, des sanctions peuvent être imposées. Pour plus d'informations à ce sujet, ne manquez pas de vous adresser votre Legal advisor.

CDI

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, vous devrez respecter un délai de préavis. Celui-ci devra être presté, ou sera payé sous la forme d'une indemnité compensatoire de préavis.

Bon à savoir : en l'absence d'écrit, le contrat de travail ne peut être qu'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

[1]Dans ce cas, les explications sous « CDI : Voulez-vous rompre le contrat sur le champ ou souhaitez-vous que le travailleur preste un délai de préavis ? » sont d'application.

CDI : voulez-vous rompre le contrat sur le champ ou souhaitez-vous que le travailleur preste un délai de préavis ?

Délai de préavis

Si vous rompez le contrat avec prestation d'un délai de préavis, le travailleur continue de travailler pendant ce délai. Le contrat ne prend fin qu'à l'issue de celui-ci.

Dans la deuxième partie, dédiée à la rupture du contrat de travail, vous pourrez lire que cette forme de licenciement est assortie de formalités particulières.

> *Paul a un CDI. Le 3 juin 2020, il est licencié moyennant la prestation d'un délai de préavis de 12 semaines qui prend cours le lundi 8 juin 2020. Cela signifie que Paul restera en service au moins jusqu'au 30 août 2020 (12 semaines de préavis à compter du 8 juin 2020).*

Indemnité de préavis

Si vous rompez le contrat avec effet immédiat, vous êtes redevable d'une indemnité de préavis correspondant à la rémunération due pendant la durée du délai de préavis qui aurait normalement dû être presté. Celle-ci ne peut en principe pas être payée par tranches[2]. Le contrat prend fin directement.

Vous lirez plus loin (cf. La rupture du contrat de travail) que cette forme de licenciement n'est pas assortie de formalités particulières. Nous recommandons cependant de notifier la rupture par écrit.

> *Paul a un CDI. Le 3 juin 2020, il est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération. Son contrat de travail prend fin le 3 juin 2020, car aucun délai de préavis ne doit être presté.*

[2]Une exception est néanmoins prévue pour les entreprises en difficulté ou qui connaissent des circonstances économiques exceptionnellement défavorables. Contactez votre Legal advisor pour plus de renseignements.

CDI : quelle est la durée du délai de préavis ?

Travailleurs engagés à partir du 1er janvier 2014

Pour savoir quel sera le coût du licenciement, vous devez connaître la durée du délai de préavis auquel le travailleur a droit. Ce délai de préavis dépend de l'ancienneté du travailleur au moment où il prend cours (pour estimer cette date, reportez-vous à la question Quand débute le délai de préavis ?).

Le statut du travailleur (ouvrier ou employé) ou sa rémunération annuelle n'a donc plus d'impact sur ce délai.

L'ancienneté est la période durant laquelle le travailleur est resté à votre service de manière ininterrompue (avec un ou plusieurs contrats). Des règles particulières s'appliquent pour les travailleurs intérimaires[3].

Le délai de préavis auquel a droit un travailleur se découpe en 4 phases (voyez aussi notre tableau récapitulatif) :

- Durant les 5 premières années d'occupation : constitution progressive
- À partir de la 5e année d'ancienneté : 3 semaines par année d'ancienneté entamée
- À partir de 20 ans d'ancienneté : 2 semaines par année d'ancienneté entamée (année charnière)
- À partir de 21 ans d'ancienneté : 1 semaine par année d'ancienneté entamée

> *Paul a un CDI qui a pris cours le 1er mars 2018, soit après le 1er janvier 2014. Le 3 juin 2020, il est licencié moyennant la prestation d'un délai de préavis de 12 semaines. En effet, au moment de la prise de cours de celui-ci, il a entre 2 et 3 ans d'ancienneté.*

[3]Nous ne détaillerons pas ces règles ici. Consultez notre dossier sur la « Rupture du contrat » sur Lex4You/Social/Dossiers.

Travailleurs engagés avant le 1er janvier 2014 : double calcul

Des règles particulières s'appliquent aux travailleurs engagés avant le 1er janvier 2014. En effet, dans ce cas le délai de préavis est la somme :

- Du délai de préavis pour la période jusqu'au 31 décembre 2013, calculé sur la base des anciennes règles. Celles-ci tiennent compte de l'ancienneté du travailleur, mais aussi de son statut et, pour les employés, de sa rémunération annuelle brute. Il s'agit de la fameuse « photo » ou du « sac à dos » au 31 décembre 2013 dont vous avez certainement entendu parler
- Du délai de préavis pour la période à partir du 1er janvier 2014, calculé sur la base des mêmes règles que celles qui s'appliquent pour les employés engagés à partir du 1er janvier 2014

> *Stan est un employé engagé le 1er janvier 2010. Sa rémunération annuelle brute au 31 décembre 2013 est inférieure à 32.254 euros. Il est licencié moyennant un délai de préavis qui prend cours le lundi 10 août 2020. Son délai de préavis sera composé de 2 parties :*
>
> ***Partie 1** : au 31 décembre 2013, Stan compte 4 ans d'ancienneté. Son préavis est verrouillé sur la base des délais de préavis en vigueur à cette date pour les employés dont la rémunération annuelle est inférieure à 32.254 euros, à savoir 3 mois par tranche de 5 ans entamée. Vu ses 4 années d'ancienneté, il a donc droit à 3 mois de préavis.*
>
> ***Partie 2** : au 10 août 2020, Stan compte 6 ans et 7 mois d'ancienneté dans le nouveau système. Il a droit à un préavis de 21 semaines.*
>
> *Au 10 août 2020, Stan pourra prétendre, au total, à un délai de préavis de 3 mois + 21 semaines.*

Nous vous proposons un outil de calcul pratique que vous pouvez utiliser pour ces deux catégories de travailleurs. Attention, il s'agit d'un tool 'light'. Pour un calcul détaillé, vous pouvez faire appel à votre Legal advisor.

Remarque : les ouvriers engagés avant le 1er janvier 2014 ont donc toujours droit à un préavis moins élevé pour ce qui concerne la première partie de celui-ci (calcul au 31 décembre 2013). C'est pourquoi ils ont droit, à certaines conditions, à une indemnité compensatoire de licenciement à charge de l'ONEM.

CDI : quand débute le délai de préavis ?

Travailleurs engagés à partir du 1er janvier 2014

Le délai de préavis prend toujours cours le lundi qui suit[4] la date à laquelle la lettre de préavis est censée avoir été reçue. Le fait que le lundi en question coïncide avec un jour férié ne joue aucun rôle !

Attention : pour l'application de cette règle, la manière dont le préavis a été notifié et les délais légaux de réception correspondants doivent toujours être pris en compte :

- Lettre recommandée de préavis : elle est censée reçue – et le préavis notifié – le 3e jour ouvrable après son envoi (peu importe si, dans les faits, elle est déjà réceptionnée avant)[5]. Le délai de préavis prendra cours, au plus tôt, le lendemain
- **Exploit d'huissier** : le délai de préavis est notifié le jour même de la signification de l'exploit. Il prendra cours le lendemain de cette signification

> *Paul reçoit une lettre de préavis par recommandé envoyée le mercredi 3 juin 2020. Elle est censée reçue le samedi 6 juin 2020, c'est-à-dire le 3e jour ouvrable qui suit. Le délai de préavis peut prendre cours le lundi 8 juin 2020 suivant.*

[4]Cette règle ne s'applique donc pas en cas de licenciement moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.
[5]Le samedi est un jour ouvrable, mais attention : il se pourrait que partir du 1er Janvier 2023, le samedi ne soit plus considéré comme tel.

Travailleur avec au moins 6 mois d'ancienneté : l'employeur peut-il motiver le licenciement ?

Le travailleur licencié qui a au moins 6 mois d'ancienneté a le droit de connaître les **motifs concrets** qui ont conduit au licenciement. Vous n'êtes toutefois pas obligé de motiver chaque licenciement de votre propre initiative… mais le **travailleur peut vous le demander**. Il faut alors lui répondre **dans les 2 mois par lettre recommandée**, sous peine de sanction.

Rien ne vous empêche, par ailleurs, de motiver spontanément le licenciement. Cette motivation devra bien entendu correspondre à ce que vous aurez indiqué sur le formulaire C4 (vous trouverez plus d'informations sur cette formalité dans la partie « Après la rupture du contrat de travail »).

Nos conseils

Évitez les phrases générales telles que « réorganisation de l'entreprise » ou « le travailleur ne convient pas » car elles n'expliquent pas de manière concrète pourquoi le travailleur a été licencié.

Nous vous conseillons de **documenter le mieux possible les motifs du licenciement**. Sans documents justificatifs et en présence d'une seule motivation écrite, il sera en effet nettement plus facile pour le travailleur d'invoquer devant le tribunal que vous avez « simplement mis quelque chose sur papier pour respecter votre obligation de motivation ».

Il n'est donc pas inutile de constituer un **dossier** concernant le travailleur licencié, dans lequel vous aurez repris tous les rapports d'évaluation et les lettres d'avertissement.

Si vous avez des difficultés financières, celles-ci peuvent également être invoquées pour motiver un licenciement. Soyez cependant **le plus précis possible** et évitez les formulations vagues telles que celles que nous avons citées précédemment.

Pour toute question à ce sujet, votre Legal advisor est à votre disposition. Il/elle peut également vous aider à rédiger ou relire votre lettre de motivation.

[6]Bien entendu, cet exemple est donné sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

Par contre, ni votre Legal advisor ni votre Client advisor ne pourront formuler les motifs du licenciement à votre place. Vous avez pris la décision de licencier, et êtes donc le/la mieux placé(e) pour nous expliquer pourquoi vous l'avez prise !

> *Paul souhaite connaître les motifs de son licenciement. Il demande à son employeur de les lui communiquer.*

✗ ***Réponse incorrecte de l'employeur :***

> *L'employeur répond par courrier ordinaire que « Paul ne convient pas ». Il n'a jamais fait de remarques à Paul par le passé. Celui-ci tombe des nues et envisage d'intenter une action devant le tribunal pour absence de motifs concrets motivant le licenciement et non-respect des règles de procédure : l'employeur risque une amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération en plus de ses obligations en matière de préavis.*

✓ ***Réponse correcte de l'employeur[6] :***

> *L'employeur répond dans les 2 mois de la demande de Paul par une lettre recommandée qui précise que Paul « ne respecte pas les délais qui lui sont donnés, effectue un travail brouillon et se brouille souvent avec ses collègues ». Par le passé, l'employeur a déjà envoyé des lettres d'avertissement à Paul sur la qualité de son travail.*

CDI : licenciement manifestement déraisonnable ?

Le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée :

- Qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur
- Ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable

est manifestement déraisonnable. L'employeur qui licencie son personnel dans ces conditions s'expose au paiement d'une indemnité qui viendra s'ajouter à ses obligations en matière de préavis.

> *Paul est licencié parce que, aux dires de son employeur, son poste est supprimé.*

X ***Réponse incorrecte de l'employeur :***

> *L'employeur ne sait pas prouver que le poste a été supprimé. En réalité, il a donné le poste à Jacques.*
>
> *L'employeur ne peut pas prouver que le licenciement de Paul est lié à la suppression de son poste. En réalité, ce poste n'a été supprimé que 3 mois après le départ de Paul.*
>
> *S'il ne sait pas convaincre le juge, l'employeur risque de devoir payer une indemnité de minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération en plus de ses obligations en matière de préavis.*

V ***Réponse correcte de l'employeur[7] :***

> *L'employeur peut démontrer que le poste de Paul a été supprimé. En effet, la machine que supervisait Paul n'est plus utilisée. OU : d'autres travailleurs occupant le même poste ont également été licenciés.*

[7]Bien entendu, cet exemple est donné sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

Travailleur malade : pouvez-vous le licencier ?

Attention au risque de discrimination

Même s'il n'est pas interdit de licencier un travailleur en incapacité de travail, il est par contre interdit de discriminer un travailleur sur la base de sa maladie.

Pour pouvoir licencier un travailleur pendant son congé de maladie, l'employeur doit invoquer et prouver des **motifs étrangers à l'état de santé du travailleur**. Le motif doit concerner la conduite et/ou l'aptitude du travailleur (erreurs fréquentes, qualité du travail laissant à désirer…).

✗ ***Réponse incorrecte de l'employeur :***

> *Nicole souffre de nombreux problèmes de santé. Son employeur la licencie « parce qu'elle est tout le temps malade ». Il ne peut apporter aucun motif étranger à la maladie de Nicole pour motiver le licenciement. Si Nicole invoque la discrimination devant le tribunal, son employeur risque de devoir lui verser une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération en plus de son préavis.*

✓ ***Réponse correcte de l'employeur[8] :***

> *Son employeur la licencie car elle commet très souvent de grosses erreurs. Celles-ci ont un impact sur le fonctionnement de l'entreprise et sur son chiffre d'affaires. Le licenciement n'est par conséquent pas lié à la maladie en soi, mais bien à la qualité du travail fourni par Nicole. L'employeur l'avait déjà interpellée à ce sujet par le passé à l'occasion d'entretiens d'évaluation, et peut prouver ces erreurs.*

CDD

Des règles spécifiques doivent en revanche être appliquées en présence d'un CDD ou d'un contrat pour un travail nettement défini. Dans ce cadre, il y a lieu de distinguer 2 situations : les contrats de moins de 3 mois et ceux qui s'étendent sur au moins 3 mois.

Le travailleur est-il protégé contre le licenciement ?

Ce type de protection existe pour un certain nombre de travailleurs : travailleuse enceinte, représentant du personnel, délégué syndical, travailleur en congé parental…

Pour ceux-ci, vous ne pouvez pas procéder au licenciement selon les règles habituelles. Le plus souvent, une indemnité de protection est prévue. Consultez votre Legal advisor pour plus de renseignements.

✗ ***Incorrect :***

> *Julien est en congé parental à mi-temps. Son employeur, irrité, le licencie. Il sera redevable d'une indemnité de protection de 6 mois de salaire.*

✓ ***Correct :***

> *Julien est en congé parental à mi-temps. Son employeur constate qu'il ne traite plus ses dossiers convenablement et qu'il n'est pas aimable avec les clients. Il licencie Julien pour des motifs qui n'ont rien à voir avec le congé parental et peut le prouver.*

[8]Bien entendu, cet exemple est donné sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

Le travailleur a-t-il droit au RCC ? A-t-il atteint l'âge de la pension ?

Si le travailleur a au moins **60 ans** (voire 58 ans pour certains travailleurs moins valides), il est susceptible d'ouvrir un droit au **régime de chômage avec complément d'entreprise** (RCC) en vertu de conventions collectives de travail sectorielles ou par application de la convention collective de travail n°17 du CNT (qui prévoit le RCC à 62 ans).

N'oubliez pas de vérifier si le travailleur a **fixé son droit au RCC** sur la base des anciennes conditions d'âge et d'ancienneté. Dans ce cas, il aura droit au RCC, même s'il ne répond pas aux conditions actuelles.

S'il est plus âgé encore, ne s'agit-il pas d'un licenciement en vue de le faire bénéficier de la **pension légale** (65 ans) ? Dans ce cas, le délai de préavis peut être réduit à 26 semaines.

Consultez votre Legal advisor pour plus d'infos.

Votre commission paritaire a-t-elle prévu une clause de sécurité d'emploi ?

Ce type de clause peut vous imposer de respecter certaines procédures ou formalités avant de notifier le licenciement. **Consultez la rubrique « Commission paritaire » de Lex4You** et sélectionnez votre commission paritaire pour savoir ce qui est prévu dans votre secteur.

Votre entreprise est-elle en restructuration ?

Une entreprise est considérée comme étant en restructuration lorsqu'elle procède à un **licenciement collectif.** Celui-ci est toutefois défini plus largement que le licenciement collectif prévu par la CCT n°24 (pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs). Les entreprises de **20 travailleurs et moins** sont en effet **également concernées**.

La réglementation prévoit notamment la mise en place d'une cellule pour l'emploi, une offre d'outplacement, une notification aux services régionaux pour l'emploi (FOREM, VDAB…), au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, des procédures individuelles spécifiques de licenciement… Certains avantages sont par ailleurs prévus (remboursement de l'outplacement et réductions ONSS).

Vous devez examiner aussi la **réglementation sectorielle**. Consultez votre Legal advisor pour plus d'infos.

Plusieurs travailleurs sont-ils licenciés au cours de la même période ?

Travailleurs engagés à partir du 1er janvier 2014

Lorsque vous envisagez de licencier plusieurs travailleurs pour des raisons économiques ou techniques, il convient de vérifier si vous vous trouvez dans la situation d'un **licenciement collectif** et, dans ce cadre, si vous devez respecter l'une et/ou l'autre des obligations suivantes :

- Suivre une procédure préalable d'information et de consultation
- Payer aux travailleurs licenciés une indemnité de licenciement collectif

Ces obligations s'appliquent aux entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs au cours d'une période de référence.

Vous devez examiner aussi la réglementation sectorielle. Consultez votre Legal advisor pour plus d'infos.

Est-il question de fermeture d'entreprise ?

Lorsque l'entreprise procède à sa fermeture, celle-ci doit **informer au préalable** les travailleurs et certaines instances publiques et, à certaines conditions, payer aux travailleurs une indemnité forfaitaire appelée « **indemnité de fermeture** ». Le Fonds de fermeture intervient également dans certains cas.

Ces obligations s'appliquent en principe aux entreprises qui occupent **au moins 20 travailleurs**. Les entreprises occupant entre **5 et 19 travailleurs** peuvent toutefois être redevables de l'indemnité de fermeture lorsque l'entreprise a été déclarée **en faillite**.

Remarque importante ! Lorsque l'entreprise ferme définitivement ses portes, celle-ci doit, dans la plupart des cas, procéder à un licenciement collectif et est considérée comme en restructuration. Les trois réglementations doivent donc être suivies simultanément pour autant que l'entreprise entre dans le champ d'application de celles-ci.

Vous devez examiner aussi la **réglementation sectorielle**. Consultez votre Legal advisor pour plus d'infos.

L'entreprise est-elle transférée ?

La CCT n°32bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert conventionnel d'entreprise prévoit une **interdiction de licenciement** tant pour l'ancien que le nouvel employeur. Consultez votre Legal advisor pour plus d'infos.

S'il s'agit d'un représentant de commerce, a-t-il droit à une indemnité d'éviction ?

Une **clause de non-concurrence** a-t-elle été insérée dans le contrat ? Vérifiez-le ! Dans ce cas, vous êtes en effet redevable d'une **indemnité d'éviction**.

Votre travailleur a-t-il droit à des éco-chèques ?

Dans ce cas, vous devez fournir certaines **informations** à votre travailleur lors de la fin de son contrat de travail. Consultez votre Client advisor pour en savoir plus.

Rupture d'un commun accord ?

Dans ce cas, les parties **se mettent d'accord pour mettre fin au contrat de travail**. Il ne s'agit donc pas d'un licenciement. Le travailleur est considéré comme volontairement sans emploi, comme en cas de démission. Pour plus d'infos, consultez notre fiche sur Lex4You.

Rupture pour force majeure médicale ?

Dans ce cas, la situation de force majeure médicale est constatée après une procédure spécifique pouvant être lancée après une incapacité de travail ininterrompue de neuf (9) mois. Il ne s'agit par conséquent pas d'un licenciement. Pour plus d'informations, consultez notre fiche sur Lex4You.

2

LA RUPTURE DU CONTRAT PROPREMENT DITE

Votre décision est prise, vous avez passé en revue les questions détaillées en première partie de ce guide. Vous allez à présent devoir être attentif/attentive :

- Aux modalités de la rupture
- À la suspension éventuelle du délai de préavis
- Aux éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis
- Au droit à l'outplacement de certains travailleurs

Comment rompre correctement le contrat de travail du travailleur ?

Pour répondre à cette question, il faut distinguer la rupture avec prestation d'un délai de préavis de la rupture immédiate moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

La situation pourrait être résumée ainsi :

- Si vous licenciez avec **délai** de préavis -> des **formalités** sont à respecter
- Si vous licenciez avec une **indemnité** de préavis -> vous n'aurez **pas de formalités** à respecter mais nous vous conseillons néanmoins de prévoir une lettre de licenciement

Délai de préavis

Vous devez respecter un certain nombre de formalités sous peine de sanction. Nous les avons rassemblées dans un tableau :

Formalité	OK ? Cochez !
Prévoir un écrit	☐
Dater et signer cet écrit	☐
Mentionner le début et la durée du préavis (*voir nos explications en première partie de ce guide)*	☐
Utiliser la bonne langue	☐
Notifier le licenciement par lettre recommandée ou par exploit d'huissier	☐

Notifier le préavis par écrit

La notification du congé moyennant prestation d'un délai de préavis doit, à peine de nullité, être faite par écrit. Un préavis verbal est nul.

Dater et signer cet écrit

Vous (ou votre mandataire) devez dater et signer l'écrit.

Si le travailleur conteste la validité du congé donné par un mandataire en raison du fait que celui-ci aurait agi au-delà du mandat que vous lui avez donné, vous pouvez encore ratifier le mandat. Dans ce cas, la ratification, qui peut être expresse ou tacite, opère rétroactivement et valide le congé.

Mentionner le début et la durée du préavis

À peine de nullité, la lettre de rupture doit indiquer le début et la durée du préavis.

Il est conseillé de ne **pas** indiquer **la date d'expiration** du préavis. Celle-ci n'est jamais certaine. L'exécution du contrat pourrait en effet être suspendue par une incapacité de travail ou des vacances annuelles, par exemple. La date d'expiration du préavis serait dès lors automatiquement reportée du nombre de jours de la suspension. Si la date d'expiration a été indiquée dans l'écrit, les jours de report devront obligatoirement être payés sous la forme d'une indemnité de rupture.

Respecter les règles concernant l'emploi des langues

Selon la localisation du siège d'exploitation, la lettre de préavis devra, sous peine de sanction, respecter l'emploi des langues et donc être rédigée en français, en néerlandais ou en allemand.

Siège d'exploitation	Langue du préavis
Région flamande	Néerlandais
Région wallonne (excepté Région de langue allemande)	Français
Communauté germanophone	Allemand
Région de Bruxelles-Capitale (19 communes)	Français pour le personnel francophone et néerlandais pour le personnel néerlandophone
Communes à facilités de la Région flamande	Néerlandais
Communes à facilités de la Région wallonne	Français

Respecter les règles de notification

En cas de licenciement, seule la notification par lettre recommandée ou par exploit d'huissier est possible. Dans cette hypothèse, la notification d'un préavis par la remise d'un écrit au travailleur de la main à la main est nulle.

Notification par lettre recommandée : la lettre recommandée n'est censée être reçue que le 3e jour ouvrable qui suit sa date d'envoi. La notification n'a donc officiellement lieu que ce 3e jour ouvrable. La date de réception effective de la lettre recommandée importe peu. Le préavis peut donc débuter au plus tôt le lendemain de ce 3e jour ouvrable. En pratique, il débutera toujours le premier lundi qui suit vu les règles en matière de prise de cours du préavis.

Notification par exploit d'huissier (plus coûteux) : l'exploit d'huissier est censé être reçu immédiatement et le préavis peut débuter dès le lendemain. En pratique, il débutera toujours le premier lundi qui suit vu les règles en matière de prise de cours du préavis.

Brigitte est licenciée moyennant la prestation d'un délai de préavis.

✗ ***Incorrect :***

son employeur la licencie oralement. Le préavis est nul, mais la volonté de rompre a été exprimée clairement. Le contrat est donc bien rompu mais la rupture est immédiate et l'employeur doit alors payer une indemnité compensatoire de préavis à Brigitte.

! ***Autres erreurs à éviter :*** envoyer un écrit, mais :

- *oublier de le signer et de le dater ;*
- *ou oublier de mentionner la date de début du délai de préavis et sa durée ;*
- *ou envoyer l'écrit en néerlandais, parce que Brigitte est néerlandophone, alors que le siège d'exploitation de l'employeur se situe en Région wallonne de langue française ;*
- *ou notifier le préavis par courrier ordinaire, au lieu d'envoyer un recommandé ou par exploit d'huissier.*

✓ ***Correct :***

son employeur informe Brigitte oralement mais, surtout, notifie le préavis par écrit daté et signé. Il mentionne, dans cet écrit, le début et la durée du préavis (12 semaines). Il notifie son préavis par lettre recommandée le vendredi 12 juin 2020. Elle est censée être reçue le 3e jour ouvrable qui suit, c'est-à-dire le mardi 16 juin 2020. Le délai de préavis peut donc commencer au plus tôt le 17 juin 2020, mais c'est un mercredi. Or le délai de préavis prend toujours cours un lundi. Dans ce cas, le délai de préavis prendra cours le lundi 22 juin 2020.

Voici un exemple correct de lettre de préavis à envoyer à Brigitte :

Expéditeur : xxx

À Madame Brigitte Durand
Par voie recommandée

Madame,

Nous avons le regret de vous annoncer notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous lie.
Vous aurez un délai de préavis à prester de 12 semaines, qui prendra cours le lundi 22 juin 2020.
Meilleures salutations,

Fait à Ramillies, le 12 juin 2020.

Signature de l'employeur

Vous trouverez sur Lex4You toutes les lettres de rupture dans notre rubrique « Social/Documents types/Modèles de lettres ».

Indemnité de préavis

Contrairement à la rupture moyennant la prestation d'un préavis, la rupture moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'est soumise à **aucune condition de fond ni de forme**. Elle peut donc être notifiée oralement.

Toutefois, pour éviter toute contestation ultérieure et tout problème de preuve, il est conseillé de confirmer cette rupture **par écrit**. Ceci peut se faire :

- Soit par lettre recommandée (la règle selon laquelle la lettre recommandée est censée être reçue le 3e jour ouvrable qui suit l'envoi de celle-ci n'est pas d'application dans ce cas)
- Soit par un écrit dont le double est signé par l'autre partie au titre d'accusé de réception. Si le travailleur refuse de signer cet accusé, mieux vaut alors l'envoyer par lettre recommandée (la date du licenciement n'est aucunement modifiée)

> *Brigitte est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de préavis le 12 juin 2020. Son contrat de travail prend donc fin immédiatement ce jour-là. La notification du préavis peut se faire oralement sans formalités. L'employeur prudent confirmera cependant le licenciement par écrit.*

Vous trouverez sur Lex4You toutes les lettres de rupture dans notre rubrique « Social/ Documents types/Modèles de lettres ».

Votre Legal advisor peut également vous accompagner tout au long de la procédure de licenciement.

Délai de préavis : quand celui-ci est-il suspendu ?

Pour mieux comprendre

Vous (ou votre mandataire) devez dater et signer l'écrit.

Cette question ne se pose **pas** en cas de rupture moyennant le paiement d'une **indemnité de préavis** car, dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement.

En cas de licenciement moyennant la prestation d'un délai de préavis, il peut arriver que celui-ci (ou sa prise de cours) soit « suspendu », c'est-à-dire mis à l'arrêt pendant un certain nombre de jours, pour ensuite reprendre son cours. Il prendra alors fin plus tard que prévu.

Méthode de calcul

La période de suspension du préavis est calculée de **la date effective de début à la date effective de fin**. Cela signifie que les jours de travail mais également les jours habituels d'inactivité, les dimanches et jours fériés sont comptabilisés dans cette période de suspension. Les jours d'inactivité, les dimanches et jours fériés situés en début et en fin de période ne sont toutefois pas pris en considération.

Les règles à respecter sont les suivantes :

- La durée de la suspension se calcule toujours en jours calendrier
- On prend en considération tous les jours de suspension
- Le préavis est prolongé à concurrence du nombre total de jours de suspension à partir de la date de fin du préavis initialement prévue

Exemple de suspension du délai de préavis

Brigitte travaille à temps plein du lundi au vendredi et est licenciée moyennant la prestation d'un délai de préavis de 12 semaines prenant cours le lundi 22 juin 2020. En principe, le préavis court jusqu'au 13 septembre 2020 inclus.

Malheureusement, Brigitte est malade du 6 au 10 juillet 2020 (5 jours calendrier). Son préavis est suspendu – c'est-à-dire mis à l'arrêt – pendant cette période. Il reprend son cours le 11 juillet 2020. Il sera donc prolongé de 5 jours calendrier.

Brigitte prend aussi 2 semaines de vacances au mois d'août, du 3 au 14 août (12 jours calendrier). Son préavis est suspendu – c'est-à-dire mis à l'arrêt – pendant cette période. Il reprend son cours le 15 août 2020. Il sera donc encore prolongé de 12 jours calendrier.

Le préavis de Brigitte est donc prolongé de 17 jours calendrier au total (5 jours calendrier de maladie et 12 jours calendrier de vacances). Il prendra fin effectivement le 30 septembre 2020 au lieu du 13 septembre 2020, qui était la date de fin de préavis initialement prévue.

Exemple de suspension de la prise de cours du délai de préavis

Olivier reçoit son préavis un mercredi par lettre recommandée. Le lendemain, soit le jeudi, il tombe malade et ce, jusqu'au mardi qui suit inclus. Le délai de préavis, qui devait débuter le lundi, ne commencera à courir que le mercredi, premier jour de la reprise de travail.

Motifs de suspension du délai de préavis

Les causes légales et jurisprudentielles de suspension du délai de préavis sont les suivantes :

- La maladie ou l'accident, exception faite de l'hypothèse d'une incapacité partielle avec reprise d'un travail adapté/autre travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité
- Les périodes d'écartement de la femme enceinte et congé d'allaitement (mesures prophylactiques), le repos d'accouchement
- La suspension complète dans le cadre de l'interruption de carrière, du crédit-temps, du congé parental, du congé pour soins palliatifs et du congé pour maladie grave d'un proche
- La période de repos compensatoire octroyé en raison de la prestation d'heures supplémentaires
- Les vacances annuelles ; selon la Cour de Cassation, la notion de vacances doit être interprétée de manière large. Il ne s'agit pas seulement des vacances légales, mais aussi des jours de vacances complémentaires octroyés en vertu d'une convention collective ou individuelle de travail ou suite à une décision de l'employeur. Par ailleurs, les congés supplémentaires d'ancienneté peuvent également suspendre le délai de préavis s'ils sont compris dans les vacances annuelles ou attenants à celles-ci
- Le chômage temporaire pour cause économique, pour cause d'intempéries et la fermeture collective pour cause de vacances annuelles. Le chômage temporaire pour cause de force majeure lié au coronavirus suspend le délai de préavis à partir du 22 juin 2020, mais uniquement si le préavis a pris cours au plus tôt à partir du 1er mars 2020
- La détention préventive
- Dans la commission paritaire de la construction, les jours de repos compensatoire pris en fin d'année fixés par convention collective de travail ou par arrêté royal
- Les jours de congé de naissance et d'adoption
- Les absences pour raisons impérieuses

[9]Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

N'ont par contre aucun effet sur le préavis :

- Les jours de congé sans solde
- Les jours d'absence injustifiée
- Les jours fériés, ainsi que leurs jours de remplacement et les repos compensatoires pris dans le cadre de la réglementation sur les jours fériés
- Les jours de petit chômage
- La **réduction des prestations** dans le cadre de l'interruption de carrière, du **crédit-temps**, du congé parental, du congé pour soins palliatifs et du congé pour maladie grave d'un proche
- Les absences pour congé-éducation
- Les jours de congé d'accueil
- Les jours de repos compensatoire octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail (sauf les jours de repos compensatoire octroyés aux ouvriers du secteur de la construction en fin d'année)
- Les jours de **chômage temporaire pour cause d'accident technique, pour force majeure et pour cause de fermeture collective pour repos compensatoire** (sauf les jours de repos compensatoire octroyés aux ouvriers du secteur de la construction en fin d'année). Le chômage temporaire **pour cause de force majeure lié au coronavirus** ne suspend **PAS** le délai de préavis pour ce qui concerne les jours de chômage **avant le 22 juin 2020** OU lorsque le **préavis a pris cours avant le 1er mars 2020**
- Les jours de congé pour formation syndicale
- Les jours de congé pour l'exercice d'un mandat politique
- Les jours d'absence injustifiée
- **L'incapacité partielle avec reprise d'un travail adapté/autre travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutualité**
- La grève

Indemnité de préavis : comment la calculer ?

L'indemnité de préavis correspond à la rémunération due pendant la durée du délai de préavis qui aurait normalement dû être presté.

> *Ludo a droit à un préavis de 18 semaines. Il est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de préavis. Son employeur doit, s'il souhaite une rupture immédiate, payer une indemnité compensatoire de préavis de 18 semaines de rémunération à Ludo.*

Une question importante doit être examinée, à savoir quels éléments de la rémunération doivent être pris en considération.

Pour déterminer la rémunération, vous devez prendre en compte :

- La rémunération fixe en cours au moment où le contrat est rompu
- La moyenne mensuelle des rémunérations variables accordées au cours des 12 mois qui précèdent le mois de la rupture ou, le cas échéant, pendant la partie de ces 12 mois au cours de laquelle le travailleur était en service
- La moyenne des primes d'équipe ou de production, des primes de nuit, des sursalaires octroyés suite à la prestation régulière d'heures supplémentaires, gagnés au cours des 12 mois qui précèdent le mois de la rupture

Vous devez également prendre en compte tous les avantages acquis en vertu du contrat auxquels le travailleur a droit au moment du licenciement :

- Le double pécule de vacances s'il s'agit d'un employé (le simple pécule est compris dans la rémunération ordinaire)
- La prime de fin d'année si le droit est établi par une convention collective de travail, le contrat ou l'usage
- L'avantage que constitue l'usage privé d'une voiture de société, évalué en fonction de sa valeur de jouissance pour le travailleur
- Les avantages en nature (logement, repas, GSM, PC…) chiffrés à leur valeur réelle
- La quote-part patronale dans les chèques-repas
- …

Sont par contre **exclus**, par exemple, les remboursements de frais propres à l'employeur (déplacement, représentation, abonnement de téléphonie…) pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rémunération déguisée, les pécules de vacances des ouvriers payés par l'ONVA ou les caisses de vacances, l'indemnité de mobilité payée dans certaines commissions paritaires…

Remarque : la plupart des employés reçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire. Lorsque le délai de préavis est exprimé en semaines, la rémunération hebdomadaire nécessaire au calcul de l'indemnité de préavis s'obtient en **multipliant la rémunération mensuelle par 3 et en divisant ce résultat par 13**.

Sont par contre **exclus**, par exemple, les remboursements de frais propres à l'employeur (déplacement, représentation, abonnement de téléphonie…) pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rémunération déguisée, les pécules de vacances des ouvriers payés par l'ONVA ou les caisses de vacances, l'indemnité de mobilité payée dans certaines commissions paritaires…

Ludo est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Il a droit à 18 semaines de préavis (il a 5 ans d'ancienneté mais moins de 6). Voici comment son indemnité de préavis est calculée :

Données concernant Ludo

Date d'entrée	01.07.2015
Date de la rupture avec indemnité de préavis	31.07.2020
Rémunération mensuelle brute (fixe)	1.200 euros
Rémunération variable gagnée du 01.08.19 au 31.07.20	4.700 euros
Voiture de société (valeur de jouissance mensuelle)	250 euros
Assurance groupe (part patronale)	20 euros

Fixation de la rémunération de base de Ludo

	Pour 12 mois (montants en euros)
Rémunération fixe : 1.200 x 12	14.400
Rémunération variable des 12 derniers mois	4.700
Prime de fin d'année : 1.200	1.200
Double pécule de vacances : 92 % x 1.200	1.104
Pécule sur le salaire variable : 15,34 % x 4.700	720,98
Usage privé de la voiture de société : 250 (valeur réelle) x 12	3.000
Assurance groupe : 20 (quote-part patronale) x 12	240
Total annuel	25.364,98
Rémunération mensuelle de base	25.364,98 / 12 = **2.113,75**
Rémunération hebdomadaire de base	2.113,75 x 3 / 13 = **487,79**

Montant de l'indemnité de rupture
487,79 x 18 = **8.780,22 euros**

Notre Secrétariat Social Securex calcule l'indemnité de préavis pour vous. Vous pouvez également faire une simulation via notre outil en ligne**.**

Qui a droit à l'outplacement ? Quand devez-vous faire une offre ?

L'outplacement (ou reclassement professionnel) « régime général » est applicable à tous les travailleurs **dont le délai de préavis comporte au moins 30 semaines**, peu importe l'âge du travailleur. Il permet à ce dernier de retrouver plus rapidement un emploi.

Des procédures spécifiques sont par ailleurs prévues pour les **travailleurs âgés de 45 ans et plus**, et en cas de **restructuration**[10].

En outre, ces travailleurs ont également droit, à partir de 2023, à des mesures complémentaires visant à promouvoir l'employabilité. Vous trouverez plus de précisions à ce sujet sur Lex4You.

L'outplacement « régime général »

C'est à vous qu'incombe l'initiative de proposer l'outplacement au travailleur. En principe, le coût de la procédure de reclassement professionnel est aussi à **votre charge**. Les secteurs peuvent toutefois déroger à cette règle et prendre les frais collectivement à leur charge[11].

[10]Pour plus de renseignements, consultez notre dossier « Rupture du contrat » sur Lex4You ou votre Legal advisor.
[11]Pour savoir si une intervention est prévue dans votre secteur, nous vous conseillons de consulter la rubrique « Sectoriel/Commissions paritaires » sur Lex4You. Sélectionnez ensuite votre commission paritaire et cliquez sur le mot-clé « Outplacement ».

Voici un tableau reprenant les points importants liés à l'outplacement « régime général ».

	Délai de préavis	Indemnité de préavis
Mesures d'outplacement	• Un reclassement professionnel de 60 heures imputé sur le congé de sollicitation • Un délai de préavis d'au moins 30 semaines	• Un reclassement professionnel de 60 heures, correspondant à la valeur d'1/12 de la rémunération annuelle brute du travailleur de l'année civile qui précède le licenciement, avec un minimum de 1.800 euros et un maximum de 5.500 euros • Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ou à la partie de ce délai restant à courir), dont 4 semaines sont déduites en compensation du reclassement professionnel offert par l'employeur
Procédure à suivre	Faire une offre valable au travailleur **dans un délai de 4 semaines à compter du début du délai de préavis**. *À défaut : votre travailleur doit vous mettre en demeure par écrit dans les 4 semaines. Après la mise en demeure, vous disposez d'un délai de 4 semaines pour faire une offre.*	Faire une offre valable au travailleur **dans un délai de 15 jours à compter de la fin du contrat de travail**. *À défaut : votre travailleur doit vous mettre en demeure par écrit dans les 39 semaines. Après la mise en demeure, vous disposez d'un délai de 4 semaines pour faire une offre.*
	À compter de votre offre, le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.	Toutes les étapes de la procédure doivent se faire **par écrit**. Vous devez toujours procéder par lettre recommandée. Votre travailleur a le choix entre une lettre recommandée ou la remise d'un écrit dont il fait signer le double pour réception.

Pierre est licencié moyennant un délai de préavis à prester de 30 semaines qui prend cours le 22 juin 2020. Il a droit à l'outplacement. Son employeur doit lui faire une offre dans les 4 semaines qui suivent le début du délai de préavis, c'est-à-dire pour le 19 juillet 2020 au plus tard.

Pierre accepte l'offre. Il bénéficiera de 60 heures d'outplacement qu'il pourra imputer sur son congé de sollicitation. Concrètement, cela signifie que Pierre doit suivre chaque semaine un jour ou deux demi-jours de reclassement professionnel dès le démarrage de l'outplacement. Durant ces semaines, il ne pourra plus prendre un « autre » congé de sollicitation. De plus, il doit également se tenir à disposition pour des mesures visant à promouvoir l'employabilité.

Martine est licenciée avec un délai de préavis de 12 semaines. Elle est âgée de moins de 45 ans et son entreprise n'est pas en restructuration. Son employeur ne doit pas lui faire d'offre d'outplacement.

Securex propose des services d'outplacement.

3

L'APRÈS-RUPTURE ET LES FORMALITÉS DE LA CLÔTURE

Le licenciement du travailleur a eu lieu. Il vous reste cependant quelques formalités à accomplir. Et quelques points méritent encore votre attention...

- Les paiements auxquels votre travailleur a droit
- Les documents à délivrer à votre travailleur
- La clause de non-concurrence
- Le congé de sollicitation/pour la recherche d'un nouvel emploi
- La conversion du délai de préavis en indemnité de préavis

Quels sont les paiements à effectuer à votre travailleur ?

Les versements suivants doivent être faits au travailleur :

- La **rémunération** pour les jours prestés au cours du dernier mois d'occupation
- Le **pécule de vacances de sortie**
- L'éventuel solde de l'indemnité de rupture
- Le prorata de la **prime de fin d'année** si les dispositions sectorielles ou de l'entreprise le prévoient
- La rémunération des **jours fériés** qui tombent dans les 14 ou 30 jours après la fin du contrat.

Les paiements doivent être effectués au moment de la rupture et au plus tard à la date de la première paie qui suit la date de la fin du contrat.

La rémunération non encore versée pour les prestations effectuées

Vous êtes tenu de verser au travailleur la rémunération des jours antérieurs à la rupture du contrat ainsi que toute autre somme due suite à ces prestations (frais de transport, remboursement des frais professionnels…). Vous devez également vous acquitter du paiement des heures supplémentaires non encore récupérées.

Le pécule de sortie pour les employés

Vous êtes tenu de payer, au moment de la rupture du contrat d'un employé, un pécule de vacances de sortie destiné à couvrir les vacances de l'année suivante et correspondant à 15,34 % des rémunérations brutes perçues pendant l'exercice de vacances en cours.

Par ailleurs, si au moment de la rupture du contrat, votre employé n'a pas encore pris ou épuisé tous ses jours de vacances se rapportant à l'exercice de vacances précédent, un autre pécule de sortie, afférant cette fois à l'année de vacances en cours, doit lui être également versé.

Exemple d'un travailleur qui a déjà pris quelques jours de vacances

> Exercice de vacances 2019 – année de vacances 2020 : 15,34 % de la rémunération brute totale gagnée au cours de l'exercice de vacances précédent, diminués du simple pécule de vacances payé pour les jours déjà pris.
>
> Exercice de vacances 2020 – année de vacances 2021 : 15,34 % de la rémunération brute totale gagnée pendant l'exercice de vacances en cours.

Période 2019-2020

> Au moment de son licenciement, Olivier a déjà pris quelques jours de congé mais doit encore prendre ses vacances principales. Le double pécule de vacances afférent à cette année n'a donc pas encore été payé. En raison de son licenciement, Olivier ne pourra plus prendre ses vacances principales chez vous en 2020. Vous devrez donc payer un pécule de vacances de départ complet pour l'année 2020, diminué du simple pécule de vacances déjà payé pour les jours de vacances déjà pris par Olivier.

Période 2020-2021

> En raison de son occupation en 2020, Olivier s'est constitué des droits aux vacances pour l'année 2021. Suite à son licenciement, il ne pourra plus prendre ces jours de vacances chez vous en 2021. Vous devrez donc lui payer un pécule de vacances de départ pour le nombre de mois d'occupation pendant l'année 2020.

Exemple chiffré :

> *Olivier travaille chez vous du 1er janvier 2019 au 31 mars 2020. Il gagne 2.000 euros bruts par mois. Il n'a pas droit à une prime de fin d'année. En 2020, il a déjà pris 5 jours de vacances. À combien s'élève le pécule de vacances de départ ?*

1/ Exercice de vacances 2019

> *Le pécule de vacances de départ s'élève à :*
>
> *(2.000 euros x 12) x 15,34 % - (2.000 euros x 12) x 7,67 % x 5/20 =* ***3.221,40 euros***

2/ Exercice de vacances 2020

> *Le pécule de vacances de départ s'élève à :*
>
> *(2.000 euros x 3) x 15,34 % =* ***920,40 euros***

La prime de fin d'année

Habituellement, c'est une convention collective de travail ou le contrat de travail qui détermine les conditions d'octroi de la prime de fin d'année, son montant, le moment de son paiement et le droit éventuel en cas de démission ou de licenciement avant le paiement de la prime.

Lorsque le droit à la prime de fin d'année est acquis à l'occasion de la rupture du contrat, le travailleur licencié a droit à une prime calculée **au prorata de ses prestations**. En effet, en l'absence de dispositions contraires contenues dans une CCT ou dans le contrat de travail, il est généralement admis que la prime est divisible et qu'elle s'acquiert au fur et à mesure des prestations.

Les jours fériés

Vous êtes tenu de payer la rémunération des jours fériés ou jours de remplacement qui surviennent :

- Dans les 14 jours calendrier de la fin du contrat si la durée du contrat est de moins d'un mois
- Dans les 30 jours calendrier si la durée du contrat est supérieure à un mois

L'obligation de payer la rémunération du jour férié prend fin dès que votre travailleur est occupé chez un nouvel employeur.

Remarque : paiement au Fonds de fermeture

Vous êtes redevable d'une cotisation spéciale de compensation sur l'indemnité de préavis payée en cas de rupture immédiate du contrat de travail sans prestation d'un préavis ou en cas de rupture de commun accord[12]. Cette cotisation, perçue par l'ONSS, est cependant uniquement due sur la partie de l'indemnité relative aux prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014.

Notre Secrétariat Social Securex s'occupe automatiquement de ces paiements.

Pour certains travailleurs, il peut encore y avoir des paiements spécifiques comme, par exemple, l'indemnité d'éviction pour les représentants de commerce, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité de fermeture ou de licenciement collectif. Merci d'en informer votre Client advisor.

[12]Cette cotisation n'est donc pas due si le contrat de travail est rompu moyennant la prestation d'un délai de préavis.

Quelles sont les documents à délivrer à votre travailleur ?

Quel que soit le mode de rupture du contrat, vous êtes tenu de remettre certains documents sociaux au travailleur :

Document à délivrer	Explication et délai à respecter	OK ? Cochez !
Le décompte définitif	Vous avez non seulement l'obligation de payer la rémunération encore due au travailleur, mais également de lui remettre un **décompte de l'ensemble des sommes** qui lui ont été versées lors du règlement définitif. Ce document doit être remis en même temps que la rémunération restant due, c'est-à-dire au moment de la rupture et **au plus tard à la date de la première paie** qui suit la date de la fin du contrat. Si vous êtes affilié au Secrétariat Social Securex, vous recevrez automatiquement ce décompte de votre Client advisor.	☐
Le compte individuel pour l'année en cours	Le compte individuel reprend un grand nombre de données relatives à l'employeur, au travailleur et à la rémunération du travailleur et ce, pour chaque période de paie. Celui-ci permet donc à votre travailleur de disposer d'un **récapitulatif pour une année entière.** En cas de rupture de contrat, vous devez délivrer à votre travailleur la copie du décompte individuel de l'année en cours **dans les 2 mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat a pris fin**. Si vous êtes affilié au **Secrétariat Social Securex**, vous recevrez automatiquement ce compte individuel de votre Client advisor.	☐
La ou les attestations de vacances	Vous avez l'obligation de remettre à l'employé deux attestations de vacances : • L'une pour l'année précédant celle de la fin du contrat (si l'employé n'a pas encore pris la totalité des jours de vacances auxquels il a droit) • L'autre pour l'année au cours de laquelle le contrat a pris fin Ce document permettra au nouvel employeur de calculer le nombre de jours de vacances auquel l'employé a droit ainsi que le montant du pécule de vacances à payer. Ce document doit être remis lorsque le contrat prend fin. Aucun autre délai n'est prévu par la loi. Vous devez en tout état de cause remettre ces documents **avant que le travailleur ne doive les produire chez son nouvel employeur ou à l'ONEM.** Si vous êtes affilié au **Secrétariat Social Securex**, vous recevrez automatiquement ces attestations de vacances de votre Client Advisor.	☐

Document à délivrer	Explication et délai à respecter		OK ? Cochez !
La fiche fiscale 281.10	La fiche fiscale 281.10 mentionne **l'ensemble des rémunérations** qui ont été versées au travailleur pour l'année civile de la rupture du contrat. Celle-ci lui permettra de remplir sa déclaration fiscale.	Si vous êtes affilié au **Secrétariat Social Securex**, celui-ci effectue toutes les démarches vis-à-vis de l'administration fiscale. Vous recevrez également la fiche individuelle destinée au travailleur.	☐
Le certificat de chômage C4	Le certificat de chômage C4 permet la demande d'**allocations de chômage** mais aussi la demande de l'indemnité en compensation du licenciement. Si vous êtes affilié au Secrétariat Social Securex, adressez-vous à votre Client advisor, il vous enverra un	formulaire C4 pré-complété. **Attention !** N'oubliez pas d'**indiquer le motif précis du chômage et de signer le document** avant de le remettre au travailleur ! Ce document doit être délivré au plus tard le dernier jour de travail.	☐
Le certificat de travail	Ce certificat mentionne uniquement la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué. Celui-ci ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur. Ce document	permettra au travailleur de fournir la preuve de son expérience professionnelle auprès d'un autre employeur. Ce certificat doit être délivré lorsque le contrat prend fin. Aucun autre délai n'est prévu par la loi.	☐
La fiche d'information en matière d'éco-chèques	Chaque travailleur doit, à l'occasion de la fin de son contrat de travail, **être informé** du **nombre** d'éco-chèques auquel il a droit et du **moment** auquel ceux-ci seront remis.	Cette fiche ne doit bien entendu être remise au travailleur que s'il existe une convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise prévoyant l'octroi d'éco-chèques.	☐
Dimona de sortie	Sauf exceptions, vous êtes également tenu d'effectuer la Dimona de sortie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture.	Le Secrétariat Social Secure offre à ses clients différentes possibilités pour remplir leur obligation Dimona.	☐

Clause de non-concurrence : à quoi faut-il faire attention ?

La clause de non-concurrence d'un ouvrier ou d'un employé doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur. Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application de la clause. Il n'y a par contre pas d'indemnité compensatoire automatique pour le représentant de commerce qui respecte la clause de non-concurrence.

Au moment de la cessation du contrat, vous pouvez si vous le souhaitez et seulement pour les ouvriers et les employés, renoncer à l'application de la clause afin d'éviter le paiement de cette indemnité compensatoire. Deux hypothèses peuvent donc se présenter :

Vous renoncez à l'application effective de la clause

Vous pouvez renoncer à l'application effective de la clause dans un délai de 15 jours à compter du jour de la cessation du contrat, auquel cas l'indemnité n'est pas due. Dans cette hypothèse, vous n'êtes redevable d'aucune indemnité et le travailleur peut vous faire concurrence, pour autant qu'il ne se livre pas à des actes de concurrence déloyale.

La renonciation à appliquer la clause de non-concurrence n'est soumise à aucune règle de forme : elle peut donc être verbale. Toutefois, nous vous conseillons de confirmer cette renonciation par écrit (lettre recommandée) afin d'éviter des problèmes de preuve ultérieurs.

Vous ne renoncez pas à l'application effective de la clause

Si vous ne renoncez pas à l'application effective de la clause, vous êtes redevable de l'indemnité prévue contractuellement dès la fin du contrat de travail et votre travailleur doit s'abstenir d'exécuter des activités concurrentes.

Délai de préavis : quelles sont les facilités à accorder au travailleur pour rechercher un nouvel emploi ?

Pendant la durée du préavis, le travailleur peut **s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération**, en vue de rechercher un nouvel emploi. Le travailleur licencié en vue de sa pension a également droit à ce congé de sollicitation.

La fixation de ces journées d'absence doit se faire de **commun accord** entre l'employeur et le travailleur. Mais quelle est la durée du congé de sollicitation ?

Travailleurs qui n'ont pas droit à l'outplacement

Le congé de sollicitation est octroyé, pendant les **26 dernières semaines du préavis, une ou deux fois par semaine**. La durée totale du congé ne peut cependant excéder un jour de travail par semaine.

Avant cette période de 26 semaines, le droit à ce congé peut être exercé à concurrence **d'un demi-jour par semaine**.

Pour les travailleurs à temps partiel, ces règles sont applicables au prorata de leur temps de travail.

Travailleurs qui ont droit à l'outplacement

Les travailleurs qui bénéficient de l'outplacement (régime général et régime spécifique pour les travailleurs à partir de 45 ans) peuvent s'absenter une à 2 fois par semaine[13] **pendant toute la durée de leur préavis,** et pas uniquement pendant les 26 dernières semaines.

Pourquoi cette règle a-t-elle été mise en place ? Car lorsque le travailleur qui preste un préavis bénéficie de l'outplacement, ce dernier est imputé sur le congé de sollicitation. Le travailleur qui s'absente pour suivre l'outplacement pendant un jour au cours d'une semaine, n'aura donc plus droit à une journée d'absence pour rechercher un nouvel emploi cette semaine-là.

> Brigitte a droit à 12 semaines de préavis à prester. Elle n'a donc pas droit à l'outplacement. Elle pourra toutefois s'absenter pour rechercher un nouvel emploi une ou 2 fois par semaine pendant ces 12 semaines, sans dépasser un jour par semaine.

> Carole a 27 semaines de préavis à prester. Elle n'a pas droit à l'outplacement. Pendant la première semaine, elle ne pourra s'absenter qu'un demi-jour. Ensuite, elle pourra s'absenter une à deux fois par semaine pendant les 26 dernières semaines de son préavis.

> Pierre a 30 semaines de préavis à prester et bénéficie par ailleurs de l'outplacement. Il pourra s'absenter une à deux fois par semaine pendant toute la durée de son préavis. Pendant la procédure d'outplacement, il suivra celle-ci pendant son congé de sollicitation et ne pourra pas, au cours de la même semaine, s'absenter une nouvelle fois pour rechercher un nouvel emploi.

Le préavis peut-il être converti en une indemnité compensatoire de préavis ?

Oui. À tout moment, si vous avez initialement rompu le contrat moyennant la prestation d'un préavis, vous pouvez décider de rompre immédiatement le contrat et de verser au travailleur une indemnité de rupture couvrant le solde du préavis à prester.

Si vous convertissez le délai de préavis en indemnité de rupture pendant une période d'incapacité de travail, vous pouvez, à certaines conditions, déduire le salaire garanti légal déjà payé du montant de l'indemnité de rupture.

> Carole a 27 semaines de préavis à prester. Après 10 semaines de préavis, les relations de travail se sont tellement détériorées que son employeur décide de convertir le solde du délai de préavis, c'est-à-dire 17 semaines de préavis, en indemnité de préavis. Le contrat de travail prend fin immédiatement à ce moment-là et Carole reçoit une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

[13] La durée totale de l'absence ne peut excéder un jour de travail par semaine.

4

QUELS SONT LES SERVICES PROPOSÉS PAR SECUREX ?

Ce guide reprend les questions les plus importantes relatives à la rupture du contrat de travail par l'employeur au vu de la réglementation en vigueur au 15 juin 2020.

Pour un aperçu plus complet, nous vous invitons à consulter notre dossier « Rupture du contrat » sur Lex4You (rubrique « Social/Dossiers »). Pour un suivi personnalisé, contactez votre Legal advisor.

Assistance du Legal advisor : suivi personnalisé & modèles de lettres

Vous souhaitez être accompagné dans toutes les démarches liées au licenciement d'un ou de plusieurs collaborateurs. Votre Legal advisor peut vous conseiller tout au long de la procédure. Il/elle peut également vous fournir des modèles de document.

Outil de calcul du délai de préavis

Vous souhaitez savoir quelle est la durée de préavis que votre collaborateur devra prester ? Complétez quelques données et recevez directement la durée de préavis. Si votre travailleur entre en ligne de compte pour un outplacement, vous en serez averti. Cliquez ici pour plus d'informations.

Outil passif social

Qui dit « passif social » dit souvent « licenciement collectif » ou « restructuration ». Lorsqu'une société est réorganisée, des coûts sont générés pour le licenciement ou le remplacement de certains travailleurs. Le terme « passif social » fait alors référence à l'estimation des coûts dont l'organisation a besoin pour couvrir les obligations légales de cette situation (par exemple, le paiement des indemnités de licenciement). Via le calcul du passif social, nous déterminons avec précision la durée des préavis pour l'ensemble du personnel occupé au sein d'une société, ainsi que le coût des indemnités de rupture s'y rapportant. Cliquez ici pour plus d'informations.

Outplacement

Vous devez licencier un travailleur de plus de 45 ans qui compte au moins un an d'ancienneté dans votre entreprise ? Ou un collaborateur dont le délai de préavis est d'au moins 30 semaines ? Vous désirez l'accompagner dans ses démarches et l'aider à retrouver un nouvel emploi ? Un jeu d'enfant avec le service d'outplacement proposé par Securex. Évitez les faux pas et confiez-nous ce parcours d'outplacement ! Cliquez ici pour plus d'informations.

Tableaux récapitulatifs

Les questions à vous poser AVANT la rupture du contrat de travail	OK ? Cochez !
Contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ?	☐
Rupture du contrat immédiate ou avec délai de préavis à prester ?	☐
CDI : durée du délai de préavis ?	☐
CDI : début du délai de préavis ?	☐
Travailleur avec au moins 6 mois d'ancienneté : motivation du licenciement ?	☐
CDI : licenciement manifestement déraisonnable ?	☐
Travailleur malade ?	☐
Travailleur protégé ?	☐
Régime de chômage avec complément d'entreprise et pension légale ?	☐
Clause de sécurité d'emploi ?	☐
Restructuration, licenciement collectif, fermeture d'entreprise ?	☐
Transfert d'entreprise ?	☐
Représentant de commerce et indemnité d'éviction ?	☐
Eco-chèques ?	☐

Les questions importantes à l'occasion de la RUPTURE du contrat de travail	OK ? Cochez !
Modalités de la rupture : quelles formalités ?	☐
Suspension du délai de préavis ?	☐
Indemnité de préavis : éléments de rémunération à prendre en compte ?	☐
Droit à l'outplacement du travailleur ?	☐
Les questions importantes relatives à l'APRES-rupture du contrat de travail	
Paiements auxquels votre travailleur a droit ?	☐
Documents à délivrer à votre travailleur ?	☐
Clause de non-concurrence ?	☐
Congé de sollicitation/pour la recherche d'un nouvel emploi ?	☐
Conversion du délai de préavis en indemnité de préavis ?	☐

Comment pouvons-nous vous aider ?

Vous souhaitez en savoir plus sur nos produits et services ? Ou vous avez une question spécifique ?

+32 78 05 90 10

contact@securex.be

Editeur Responsable: Groupe Securex ASBL, Patrick Ghyllebert, avenue de Tervueren 43, 1040 Bruxelles - DF0062 - 20200714