

GRUPE DE TRAVAIL

QUESTIONS PATRONALES

19.03.2025



1. Modes de rupture du contrat de travail

- A. La rupture du contrat avec préavis
- B. La rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis
- C. Démission
- D. Congé de sollicitation
- E. La rupture immédiate du contrat pour faute grave
- F. La rupture du contrat de travail pour abandon de poste
- G. La rupture du contrat pour cas de force majeure médicale
- H. La rupture d'un contrat à durée déterminée
- I. La rupture de commun accord
- J. La rupture du contrat avant le début de son exécution

2. Rupture du contrat de travail : Conséquences

- A. La motivation du licenciement (CCT n° 109)
- B. L'outplacement
- C. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)



1. MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS





1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

PROCÉDURE

Notion

Contrat de travail ne prend fin **qu'après l'expiration** du délai de **préavis** régulièrement notifié.

Durant ce délai : contrat de travail continue d'exister

- **Travailleur** continue d'exécuter ses prestations
- **Employeur** continue de fournir travail et rémunération

MAIS, congé est définitif et irrévocable



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

PROCÉDURE

Notification

Par lettre recommandée

- L'employeur envoie la lettre recommandée
- La notification prend effet le **3ème jour ouvrable** après l'envoi (on calcule du lundi au samedi les jours ouvrables)
- Le **préavis** commence le **lundi suivant**

Exemple : Lettre envoyée le mercredi 9 octobre 2024, notification prendra effet le samedi 12 octobre → Préavis commence le lundi 14 octobre 2024

Par exploit d'huissier

- L'employeur passe par le biais d'un huissier de justice.
- **Notification** sort ses effets **immédiatement**.
- Le **préavis** commence le **lundi suivant**.

~~Par la remise d'un écrit de la main à la main au travailleur~~

L'employeur est **obligé** de notifier par exploit d'huissier ou lettre recommandée.





1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

PROCÉDURE

Mentions

La lettre de rupture doit comporter certaines **mentions obligatoires** : elle doit être faite par écrit et mentionner le début, la durée du préavis et la signature

Sanction : Contrat de travail rompu immédiatement et auteur redevable d'une indemnité de rupture

Attention ! : si le travailleur est en incapacité, en vacances légales ou en suspension de contrat (20 types de suspension), le préavis est suspendu, **reportant** la date de cessation du contrat.

Attention !! : La lettre de licenciement **doit** être rédigée dans la **même langue que le contrat de travail**.



A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

CALCUL DU PRÉAVIS

Notion

Les délais de préavis sont prévus à l'article 37/2, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (n.b. : concerne congé notifié par l'employeur) :

ANCIENNETE DU TRAVAILLEUR	DUREE DU PREAVIS
Moins de 3 mois	1 semaine
Entre 3 et moins de 4 mois	3 semaines
Entre 4 et moins de 5 mois	4 semaines
Entre 5 et moins de 6 mois	5 semaines
Entre 6 et moins de 9 mois	6 semaines
Entre 9 et moins de 12 mois	7 semaines
Entre 12 et moins de 15 mois	8 semaines
Entre 15 et moins de 18 mois	9 semaines
Entre 18 et moins de 21 mois	10 semaines
Entre 21 et moins de 24 mois	11 semaines
Entre 2 et moins de 3 ans	12 semaines
Entre 3 et moins de 4 ans	13 semaines
Entre 4 et moins de 5 ans	15 semaines
À partir de 5 ans	+3 semaines par année entamée
À partir de 20 ans	+2 semaines par année entamée
À partir de 21 ans	+1 semaine par année entamée

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

CALCUL DU PRÉAVIS

Notion

Les délais de préavis sont prévus à **l'article 37/2, §1^{er}** de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

Depuis le 1^{er} janvier 2014, loi sur le statut unique :

- Nouveaux délais de préavis, uniformes pour les employés, ouvrier et travailleurs domestiques
- Basés uniquement sur l'ancienneté

Système du cliquet

Concerne les travailleurs en service **avant** le 1^{er} janvier 2014 => double calcul

- **Ancienneté acquise avant 2014** → préavis calculé selon l'ancien régime (différent pour ouvriers et employés)
- **Ancienneté acquise après 2014** → préavis calculé selon les nouvelles règles harmonisées

☞ **Ces deux périodes s'additionnent** pour déterminer le délai de préavis total



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC PRÉAVIS

CALCUL DU PRÉAVIS

Remarque

1. Contre-préavis (art. 37/2, §3 loi de 1978)

- **PK ?** : faciliter la transition vers un nouvel emploi (quand le travailleur a trouvé un nouvel emploi, afin de ne pas devoir aller au bout du préavis)
- **Notifié** : en main propre OU par lettre recommandée OU par exploit d'huissier
- **Durée** varie de 1 à 4 semaine selon l'ancienneté

2. Pour les personnes ayant atteint l'âge de la **pension**, le **préavis est plafonné à 26 semaines**



B) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS

NOTION

Si une partie met fin au contrat de travail **sans motif grave, sans respecter le préavis** ou en accordant un **préavis insuffisant**, elle doit verser à l'autre partie une **indemnité de rupture** (également appelée **indemnité de congé** ou **indemnité compensatoire de préavis**).

PROCÉDURE

Formalité

Conseil : faire suivre la rupture d'un écrit de manière à acter celle-ci et pouvoir en apporter la preuve en cas de contestation.

- Soit par lettre recommandée
- Soit en faisant signer la lettre en double « pour réception » par le travailleur

Dans la même **langue** que celle du contrat de travail

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) LA RUPTURE DU CONTRAT AVEC INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS

CONSÉQUENCE

Rupture **immédiate** du contrat

Calcul de l'indemnité :

- En **fonction du préavis** qui aurait dû être presté OU en fonction de la partie de ce délai restant à courir
- **L'indemnité** comprend :
 - Rémunération
 - Avantages acquis en vertu du contrat (primes, sursalaire des heures prestées régulièrement au cours d'une période suffisamment longue...)
- Rémunération/avantages **variables** : moyenne dans les 12 mois précédents le congé

Les préavis sont exprimés en semaines => transformation en semaine via le calcul suivant :

$(\text{Rémunération mensuelle} \times 3) / 13$

=> Rémunération mensuelle brute de 2500€. Donc $(2500 \times 3) / 13 = 576,92\text{€}$.

C) DÉMISSION

C) DÉMISSION

BASE LÉGALE : Art. 37/2, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

PROCÉDURE

Remise de la lettre de démission :

- **Main à main :** Le préavis commence le **lundi suivant** la remise
- **Lettre recommandée :** Le préavis commence le **lundi suivant** le **troisième jour** ouvrable après l'envoi (on calcul du lundi au samedi les jours ouvrables)
 - *Exemple : Lettre envoyée le mercredi 09/10/2024, préavis commence le lundi 14/10/2024*
- **Exploit d'huissier :** Le préavis commence le **lundi suivant la notification**

C) DÉMISSION

CALCUL DU PRÉAVIS ET MODALITÉS

Uniformité : Depuis le 1er janvier 2014, les délais de préavis sont identiques pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

Critère : L'ancienneté **acquise** est le **seul critère** pour déterminer le délai de préavis.

Suspension de contrat : Le préavis **continue** de courir malgré une suspension.

ANCIENNETE DU TRAVAILLEUR	DUREE DU PREAVIS
Moins de 3 mois	1 semaine
Entre 3 et moins de 6 mois	2 semaines
Entre 6 et moins de 12 mois	3 semaines
Entre 12 et moins de 18 mois	4 semaines
Entre 18 et moins de 24 mois	5 semaines
Entre 2 et moins de 4 ans	6 semaines
Entre 4 et moins de 5 ans	7 semaines
Entre 5 et moins de 6 ans	9 semaines
Entre 6 et moins de 7 ans	10 semaines
Entre 7 et moins de 8 ans	12 semaines
8 ans et plus	13 semaines

D) LE CONGÉ DE SOLLICITATION

D) LE CONGÉ DE SOLLICITATION

NOTION

Depuis le 1^{er} janvier 2014, droit légal pour toute personne licenciée ou ayant donné sa démission.

Concept : travailleur a le droit de s'absenter du travail pour chercher un autre emploi (avec maintien du salaire).

Durée :

- **Préavis \leq 26 semaines :** un jour de congé par semaine, pouvant être scindé en deux demi-jours (ex.: deux demi-jours d'absence, soit les mercredi après-midi et jeudi matin).
- **Préavis $>$ 26 semaines :** un demi-jour de congé par semaine au début, puis 1 jour ou deux demi-jours par semaine pendant les 26 dernières semaines.

D) LE CONGÉ DE SOLLICITATION

REMARQUES

1. Les travailleurs licenciés qui suivent un accompagnement **d'outplacement** (régime général ou régime particulier) font **exception** à cette règle. Ils ont le **droit de s'absenter deux demi-jours ou un jour entier par semaine pendant toute la durée du préavis afin de suivre leur jour d'outplacement.**
2. Travailleur à **temps partiel** peut prendre un congé de sollicitation, proportionnellement à la durée de leur contrat de travail.
3. Que se passe-t-il si le travailleur a **trouvé** un autre **emploi**?
Droit au congé de sollicitation est **maintenu**, car le travailleur doit avoir la possibilité de trouver un emploi encore meilleur.

E) LA RUPTURE IMMÉDIATE DU CONTRAT POUR MOTIF GRAVE

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

E) LA RUPTURE IMMÉDIATE DU CONTRAT POUR MOTIF GRAVE

NOTION

L'employeur (ou le travailleur) peut, pour un **motif grave**, mettre fin immédiatement aux relations de travail **sans préavis ni indemnité**.

Motif grave = «toute **faute** qui rend **définitivement et immédiatement** impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur».

ÉTAPES

1. La **rupture**

- **Licenciement** dans les **3 jours ouvrables** de la connaissance (certaine) des faits.
- **Notification** : pas de formalité prévue ;
- **Conseil** : notifier la rupture via une lettre de licenciement par courrier recommandé.

2. La **motivation** du licenciement

- **Motivation précise (dates, lieu, faits, etc.)** dans les **3 jours ouvrables** suivant la rupture
- **Notification** : lettre recommandée OU exploit d'huissier OU écrit remis à l'autre partie et signé en deux exemplaires.
- Décision de rompre le contrat et notification des motifs peuvent se faire simultanément **dans une seule lettre**.
- Quelques exemples de motifs graves : l'absence injustifiée au travail, des abus de confiance, le vol, l'insubordination, des agressions, des actes de concurrence déloyale...

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

E) LA RUPTURE IMMÉDIATE DU CONTRAT POUR MOTIF GRAVE

EXEMPLE DE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Les faits suivants pourraient être considérés comme faute grave justifiant un renvoi sans préavis, ni indemnité et ce, sans préjudice du pouvoir d'appréciation des juridictions du travail :

1. les **absences injustifiées répétées** après **avertissement** ;
2. le **refus d'exécuter** le **travail** confié et tout acte manifeste **d'insubordination** ;
3. le non-respect des règles élémentaires de **sécurité** (ex. le fait de fumer dans un endroit dangereux malgré une interdiction) ;
4. la **négligence** grave et volontaire ;
5. le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement couvert par le **secret professionnel** ;
6. le fait d'effectuer un **travail** pendant une période **d'incapacité** couverte par un certificat médical ;
7. le fait de se livrer à des voies de fait pour autant qu'il n'y ait pas eu provocation de la part de la victime ;
8. la **dissimulation** d'erreurs ;
9. le **vol** ;
10. le **refus** persistant de se soumettre à un examen de **contrôle médical** ;
11. tout fait contraire aux **bonnes mœurs** ;
12. d'une manière générale, le **non-respect** des dispositions contenues dans le **contrat individuel** ou dans le présent **règlement** ;
13. la **falsification** de certificats médicaux, de cartes de pointage, de relevés kilométriques ;
14. la **consommation** d'alcool et/ou de drogue sur le lieu de travail pendant les horaires de travail ;
15. les actes de **harcèlement sexuels** ;
16. les actes de **harcèlement moral** ;

Ceci constitue une liste exemplative et non limitative.

F) LA RUPTURE DU CONTRAT POUR ABANDON DE POSTE



F) LA RUPTURE DU CONTRAT POUR ABANDON DE POSTE

NOTION

L'employeur a la possibilité de mettre un terme au contrat de travail de son travailleur pour abandon de poste **sans devoir respecter de préavis ni payer une indemnité (= considéré comme faute grave)**

Cependant, pour que cette faute puisse justifier la rupture de la confiance entre l'employeur et le travailleur, l'employeur devra avoir laissé la **possibilité** au travailleur de **justifier son absence**.

Il faut donc que **l'insubordination soit certaine** avant de pouvoir licencier le travailleur sans préavis, ni indemnité.

L'employeur veillera alors à respecter scrupuleusement une procédure particulière et les délais pour rompre le contrat et notifier les motifs de la rupture.

F) LA RUPTURE DU CONTRAT POUR ABANDON DE POSTE

PROCÉDURE

ETAPE 1 : Envoi des lettres de demande de justification

- **Jour X = envoi de la première lettre.**

L'employeur envoie la première lettre recommandée au salarié pour lui demander de justifier son absence dans les **6 jours ouvrables**.

Cette lettre doit clairement indiquer que le salarié doit fournir une justification de son absence (par exemple un certificat médical ou une explication valable) dans un délai de 6 jour ouvrable.

- **Jour X + 7 jours** : Si le salarié ne répond pas à la première lettre, l'employeur envoie une **seconde lettre** recommandée au salarié.

Cette lettre rappelle la demande initiale et informe le salarié que la situation devient problématique. Elle lui donne encore l'occasion de reprendre contact et justifier son absence.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

F) LA RUPTURE DU CONTRAT POUR ABANDON DE POSTE

PROCÉDURE

ETAPE 2 : Licenciement pour faute grave

- **Jour X + 13 jours ouvrables :**

Si après **13 jours ouvrables**, le salarié n'a toujours pas justifié son absence ni repris le travail, l'employeur peut **procéder au licenciement pour faute grave**.

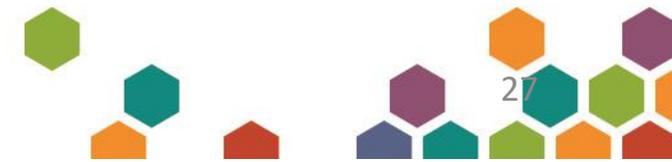
Le licenciement peut être effectué entre **Jour X + 14 et Jour X + 16 jours ouvrables**. Ce délai permet de garantir que l'employeur a donné suffisamment de temps au salarié pour réagir et justifier son absence.

CONSÉQUENCES

Licenciement **sans préavis ni indemnité**

Si irrespect des délais => pourrait être considérée comme **licenciement abusif** (conséquences juridique et indemnités,...)

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

NOTION

INCAPACITÉ DE TRAVAIL = Suspension de l'exécution du contrat de travail

INCAPACITÉ DE TRAVAIL \neq Mode de rupture automatique

QUID si incapacité DÉFINITIVE ?

Si l'employeur (ou le travailleur) souhaite mettre fin au contrat de travail en raison d'une incapacité définitive de travail, il peut désormais lancer une **procédure spécifique**.

CONDITIONS (Art. 34 §1, al.2 loi de 1978 relative aux contrats de travail)

1. Période ininterrompue de **9 mois au moins**
 - Pour donner toutes les chances à la remise au travail
 - Interrompue quand reprise (même partielle) (SAUF nouvelle incapacité dans les 14 jours)
2. **Aucun trajet de réintégration** en cours

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PROCÉDURE EN 4 ÉTAPES ([SCHÉMA DE PROCÉDURE ICI](#))



NOTIFICATION



INVITATION



EXAMEN



COMMUNICATION DE
LA CONSTATATION

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PROCÉDURE EN 4 ÉTAPES ([SCHÉMA DE PROCÉDURE ICI](#))

1. NOTIFICATION (art. 34, §2 de la loi de 1978)

Initié par ? le travailleur OU l'employeur

Par lettre recommandée à l'autre partie ET au conseiller en prévention-médecin du travail

Quoi ? évaluer si le travailleur est définitivement incapable d'exécuter les tâches

N.B. : Notification par l'employeur -> mention du droit de demander au conseiller en prévention que les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail soient examinées.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PROCÉDURE EN 4 ÉTAPES ([SCHÉMA DE PROCÉDURE ICI](#))

2. INVITATION ([livre 1^{er}, titre 4, chapitre VI, section 3 du code du bien-être au travail](#))

Qui ? Le conseiller en prévention médecin du travail et le travailleur

Quand ? Au plus tôt 10 jours calendrier après la notification

Quid si le travailleur **ne vient pas** ? Si le travailleur ne se présente pas à 3 invitations dans une période de 3 mois (avec intervalle de 14 jours), le CPMT informe l'employeur.



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PROCÉDURE EN 4 ÉTAPES ([SCHÉMA DE PROCÉDURE ICI](#))

3. EXAMEN ([livre 1^{er}, titre 4, chapitre VI, section 3 du code du bien-être au travail](#))

But ? Examiner s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer son travail

Travailleur peut : (par écrit) demander d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté OU autre travail

⇒ CPMT fait les démarches nécessaires pour déterminer si possible.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PROCÉDURE EN 4 ÉTAPES ([SCHÉMA DE PROCÉDURE ICI](#))

4. COMMUNICATION DE LA CONSTATATION

Quand ? Dans les 3 mois qui suivent la réception de la notification

Quoi ?

- Si définitivement dans l'impossibilité ou non
- Mentionner si le travailleur a demandé l'examen des possibilités pour un travail adapté ou non. Si pas, le travailleur a encore 7 jours calendrier pour le demander.
- Rappel de la possibilité d'introduire un recours : 21 jours calendriers

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

RUPTURE POSSIBLE SI :

1. Expiration **DU DÉLAI DE RECOURS** (21 jours calendrier courant 3 jours ouvrables après le lendemain de la communication)

2. IL APPARAÎT DANS LA CONSTATATION :

- Définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu
- Et que, soit :
 - Travailleur n'a **pas demandé** d'examiner les possibilités relatives à un **travail adapté** OU à un autre travail
 - Travailleur a **demandé d'examiner** les possibilités relatives à un travail adapté ou un autre travail **mais l'employeur** a remis au travailleur et au CPMT un **rapport motivé** expliquant qu'un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés
 - Travailleur a **demandé** à l'employeur **d'examiner** les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur a remis un plan pour un travail adapté ou un autre travail **mais le travailleur a refusé ce plan.**

➔ Rupture **SANS PRÉAVIS NI INDEMNITÉ SSI** respect de TOUS les points de la procédure

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE

PAS DE FIN DE CONTRAT

Si le CPMT **N'À PAS CONSTATÉ** qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'exercer le travail convenu.

➡ La **procédure prend fin**

NOUVELLE PROCÉDURE ?

A l'initiative du travailleur ou de l'employeur qu'à l'issue d'une **nouvelle période d'incapacité de 9 mois ininterrompue**



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE



CONTRIBUTION FINANCIÈRE AU FONDS RETOUR AU TRAVAIL (QUAND RUPTURE PAR EMPLOYEUR)

CONTRIBUTION

Depuis le 1^{er} avril 2024, **l'employeur** mettant fin à un CT pour force majeure médicale devra, dans délai de 45 jours civils après la rupture :

⇒ Verser une contribution de 1.800€ au [Fonds Retour Au Travail](#)

⇒ Communiquer certaines données concernant son entreprise et le travailleur

Le **travailleur** pourra solliciter une aide de ce fonds afin de financer des **services spécialisés adaptés** auprès d'un prestataire agréé afin de faciliter sa **réintégration professionnelle**.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE



CONTRIBUTION FINANCIÈRE AU FONDS RETOUR AU TRAVAIL (QUAND RUPTURE PAR EMPLOYEUR)

EXCEPTION, l'obligation de paiement ne s'applique pas :

- Si c'est le travailleur qui invoque la force majeure médicale pour rompre le contrat
- Si la rupture du contrat résulte d'un accord mutuel employeur – travailleur

SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT

Le **Code pénal social** prévoit des **sanctions (niveau 2)** pour l'employeur, son préposé ou son mandataire en cas de :

- Non-transmission ou transmission tardive des **informations requises** au Fonds Retour Au Travail ;
- Non-paiement ou paiement non conforme de la **contribution de 1.800 euros**.

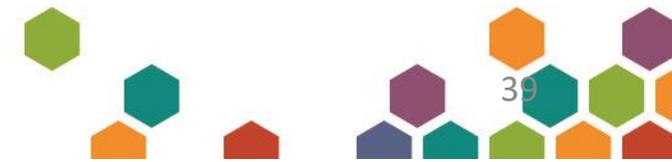
(Amende administrative de 200 à 2.000€ OU amende pénale de 400 à 4.000€)



PAUSE



H) LA RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

H) LA RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE AU TERME CONVENU

Le contrat conclu pour une durée déterminée prend fin **de plein droit** à la date convenue par les parties.

➡ **Aucun** préavis, **aucune** indemnité

Quid des **périodes de suspension** (incapacité de travail, congés annuels...) ?

➡ **Aucun impact** : ça ne reporte pas la date de fin de contrat.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

H) LA RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE AVANT LE TERME CONVENU (ART. 40 LOI RELATIVE AU CT 1978)

1. PRÉAVIS DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU CONTRAT (MAX 6 MOIS)

Possibilité (tant pour employeur que travailleur), de rompre le contrat avant terme **sans motif grave** en notifiant un **délai de préavis** (délai de l'art. 37/2)

***Exemple 1** : Si le C.D.D. est conclu pour deux mois, la possibilité de rompre unilatéralement ne vaut que durant le premier mois.*

***Exemple 2** : Si le C.D.D. est conclu pour deux ans, la possibilité de rompre unilatéralement ne devrait valoir que durant la première année. Il faut toutefois appliquer le plafond, de sorte que la possibilité de rompre unilatéralement ne vaut que durant les 6 premiers mois.*

Précisions

- La « première moitié du contrat » est une **période fixe** (suspension n'ont pas d'impact). Débute à partir de la date d'exécution du contrat qui a été prévue par les parties.
- CDD **successifs** ? **Seul le premier CDD** conclu peut être rompu de cette manière.

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

H) LA RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE AVANT LE TERME CONVENU ? (ART. 40 LOI RELATIVE AU CT 1978)

2. INDEMNITÉ DE RUPTURE DURANT LA SECONDE PÉRIODE DU CONTRAT :

Si une partie met fin avant le terme sans motif grave :

- **Indemnité** : correspondant à la rémunération qui aurait été perçue jusqu'à la fin du contrat
- **Plafonnée** : ne peut dépasser le double du salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait été applicable si le contrat avait été un CDI

***Exemple** : Un employé est engagé le 1er février 2024 sous contrat à durée déterminée de 1 an (du 01.02.2024 au 31.01.2025).*

L'employeur met fin au contrat à la fin du 8^e mois, c'est-à-dire après la première moitié de la durée convenue du contrat.

Il serait donc redevable d'une indemnité correspondant à 4 mois de rémunération (les mois restant à courir du contrat).

Cette indemnité sera toutefois réduite à 12 semaines c'est-à-dire au double de ce qui aurait dû être versé si le travailleur avait été engagé à durée indéterminée (6 semaines pour une ancienneté de 6 à 9 mois, à multiplier par 2).

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

H) LA RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RUPTURE AVANT LE TERME CONVENU ? (ART. 40 LOI RELATIVE AU CT 1978)

3. CAS PARTICULIER : RUPTURE DU CDD AVANT TERME DURANT UNE PÉRIODE D'INCAPACITÉ

Travailleur = victime d'une incapacité de travail résultant d'une maladie/accident

Employeur peut résilier avant échéance dans deux hypothèses spécifiques :

- Durée du contrat **inférieur à 3 mois**

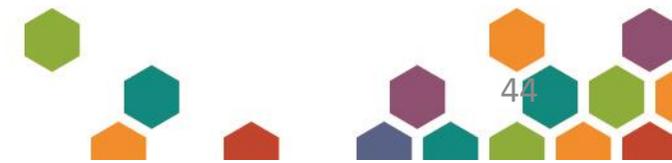
L'employeur peut, **après** l'expiration de la **période** pendant laquelle l'employeur peut résilier le contrat avec **préavis**, rompre le contrat sans indemnité après une incapacité de travail de **7 jours calendriers ininterrompus**.

Licenciement : au plus tôt à compter du 8e jour d'incapacité.

- Durée du contrat **de 3 mois au moins**

Le contrat pourra être rompu par l'employeur après **plus de 6 mois d'incapacité**, mais moyennant alors le paiement d'une **indemnité** égale à la rémunération à échoir jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail

I) LA RUPTURE DE COMMUN ACCORD



1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I) LA RUPTURE DE COMMUN ACCORD

- **À tout moment** selon vos propres termes
- **Tous les types de contrat** de travail
- **Absence de formalité légale**

Conseil : documenter cet accord par écrit (convention de rupture)

- **Aucun préavis** et **aucune indemnité**

Possibilité d'accorder au travailleur une **indemnité exceptionnelle** visant à reconnaître les services rendus

J) LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AVANT LE DÉBUT DE SON EXÉCUTION

1. MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

J) LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AVANT LE DÉBUT DE SON EXÉCUTION

Quid si rupture du contrat avant le début de son exécution?

Quelle réparation pour la victime ?

DEUX THÈSES

Indemnité forfaitaire

Travailleur considéré comme ayant une **ancienneté inférieure à 3 mois** dans l'entreprise.

Indemnité équivalente à un **préavis d'une semaine**. (thèse de la Cour de cassation)

Domage et intérêts

Possibilité si preuve et existence : faute; dommage et lien de causalité.

PRESTATION DE PRÉAVIS ? Question controversée

Aucune disposition légale exigeant qu'un délai de préavis ne peut prendre cours qu'après l'entrée en service.

- Jurisprudence minoritaire : préavis de fait possible et pourrait débuter avant l'entrée en service.
- MAIS Jurisprudence contraire de certaines Cours du travail : « *le préavis exige, par nature, que des prestations de travail soient accomplies* ». Préavis ne pourrait débuter avant...

2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : CONSÉQUENCES



A) LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT (CCT N°109 CNT)

DROIT pour le travailleur de connaître les motifs qui justifient son licenciement

➡ Possibilité d'indemnisation en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

PRINCIPE

Pour qui ? Travailleurs du secteur privé ayant une **ancienneté de minimum 6 mois**.

CCT ne s'applique pas pour :

- Contrat de travail **intérimaire** ou contrat d'occupation **d'étudiant**
- Travailleur licencié en vue de l'accès au **régime du chômage avec complément d'entreprise**
- Travailleur licencié (CDI) à partir du 1er jour du mois suivant celui de l'arrivée à **l'âge légal de la pension**
- Licenciement en raison **d'une cessation définitive d'activité, d'une fermeture d'entreprise, d'un licenciement collectif ou d'un licenciement multiple**
- Travailleur licencié dans le cadre d'une « procédure spéciale de licenciement »
- Licenciement pour **motif grave**

A) LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT (CCT N°109 CNT)

PROCÉDURE

Demande écrite du travailleur à l'employeur par lettre recommandée :

- Licenciement SANS préavis : le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de **2 mois à compter de la fin du contrat de travail**.
- Licenciement AVEC préavis : le travailleur doit adresser sa demande à dans un délai de **6 mois après la notification du congé par l'employeur**, sans dépasser **2 mois après la fin du contrat de travail**.

Communication des motifs

L'employeur doit communiquer les motifs concrets du licenciement, par **lettre recommandée**, dans **les 2 mois** à dater de la réception de la demande du travailleur.



A) LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT (CCT N°109 CNT)

SANCTIONS

L'employeur sera redevable, au travailleur, d'une **amende civile** forfaitaire correspondant à **2 semaines de rémunération** :

- S'il ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement,
- Si les motifs sont trop imprécis,
- s'il communique les motifs de licenciement sans respecter les délais.

LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ?

« le licenciement 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 » (art. 8 CCT)

Si le licenciement est jugé manifestement déraisonnable :

L'employeur sera redevable d'indemnité équivalente à **minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération**.

A) LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT (CCT N°109 CNT)

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE CERTAINS TRAVAILLEURS

Certains travailleurs bénéficient d'une **protection particulière** dont la durée diffère suivant la situation (cfr. [GT QP du 22 janvier 2025](#))

Exemples :

- Travailleuse **enceinte**
- Travailleur qui est **délégué syndical** (et candidat élection sociale)
- Travailleur bénéficiant d'un **congé de naissance**
- Travailleur bénéficiant d'un **congé parental**
- Travailleur bénéficiant d'un **crédit-temps**
- Travailleur qui a introduit une plainte pour violation de la **loi anti-discrimination** (âge; état de santé actuel ou futur, conviction politique ou religieuse, orientation sexuelle,...)
- ...

SAUF :

- Pour un **motif suffisant** et **étranger** au fait qui justifie la protection
- Pour une **faute grave** laissée à l'appréciation des Tribunaux

B) L'OUTPLACEMENT

C'EST QUOI ?

Il s'agit de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail.

= procédure de **reclassement professionnel**, c'est un ensemble de services et de conseils fournis par un prestataire, payés par l'employeur, pour aider un travailleur à retrouver rapidement un emploi ou à devenir indépendant.

TYPES DE RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS

Reclassements professionnels imposés par la loi

1. Régime **général**; ([Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs](#))
2. Régime **particulier** pour les travailleurs **d'au moins 45 ans**; ([CCT n°82 CNT](#))
3. Régime **spécifique** en cas de gestion active des **restructurations**;
4. Régime **spécifique** pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la **force majeure médicale avant le 1^{er} avril 2024**.

Reclassements professionnels volontaires ([CCT n°51 CNT](#))

B) L'OUTPLACEMENT

TYPES DE RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS

Reclassements professionnels imposés par la loi :

1. Régime **général** (portée large) (art. 11/1 et s. loi du 5 septembre 2001)
 - Conditions
 - Travailleur est licencié à partir du **1^{er} janvier 2014**;
 - **Pas** licencié pour **motif grave**;
 - A droit a un délai de **préavis d'au moins 30 semaines** ou à une indemnité équivalente
 - Contenu, varie en fonction de si le travailleur a été licencié :
 - Moyennant **préavis**
 - Moyennant **indemnité de congé**

2. Régime particulier pour les travailleurs **d'au moins 45 ans** ([CCT n°82 CNT](#))
 - Conditions
 - Employeurs du secteur privé;
 - **Pas** licencié pour **motif grave**;
 - Délais de préavis de **moins de 30 semaines** ou indemnité de congé correspondante;
 - Agé **d'au moins 45 ans** au moment du licenciement;
 - Compte au moins **1 ans d'ancienneté** de service ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement.

B) L'OUTPLACEMENT

TYPES DE RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS

Reclassements professionnels imposés par la loi

3. Régime spécifique en cas de gestion active des **restructurations**;
 - Principe : quand licenciement collectif, l'employeur est obligé de mettre en place une cellule pour l'emploi.

4. Régime spécifique pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la **force majeure médicale avant le 1^{er} avril 2024**.
 - L'employeur invoquant la force majeure médicale devait offrir une aide au reclassement d'une valeur de 1.800€.
 - Depuis le 1^{er} avril 2024, on applique le régime de rupture du contrat pour force majeure médicale tel que nous l'avons abordé dans les slides « **RUPTURE DU CONTRAT POUR CAS DE FORCE MAJEURE MÉDICALE** »

Reclassements professionnels volontaires ([CCT n°51 CNT](#)) (pas imposé par la loi)

Régime d'application que lorsqu'un employeur choisit d'offrir volontairement un reclassement alors qu'il n'y est pas obligé par la loi.

C) LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

NOTION (= ancienne prépension)

= système dans lequel les travailleurs d'un certain âge licenciés ont droit aux **allocations de chômage** (fixe) et à une **indemnité complémentaire** appelée complément **d'entreprise** à charge de leur ex-employeur.

Régime institué par la [CCT n°17](#) du CNT

CONDITIONS D'OCTROI

- Suite à un **licenciement** (~~pour motif grave~~)
- Avoir droit aux **allocation de chômage**
- **Existence d'une CCT** fixant les condition d'accès à ce régime (CNT; Sectorielle ou d'entreprise)
- Avoir atteint **l'âge** et le **passé professionnel** requis

C) LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

TYPES

RCC pour carrière longue – conformément à la [CCT n°167 CNT](#) (COCOM – [CCT 29/06/2023](#) / COCOF et RW – [CCT 29/06/2023](#))

- CCT sortent leurs effets jusqu'au 30 juin 2025
- Conditions :
 - Licencié pendant ladite CCT
 - 60 ans et plus ET 40 ans de carrière

RCC travail de nuit - conformément à la [CCT n°166 CNT](#) (COCOM – [CCT 29/06/2023](#) / COCOF et RW – [CCT 29/06/2023](#))

- CCT sortent leurs effets jusqu'au 30 juin 2025
- Conditions :
 - Licencié pendant ladite CCT
 - 60 ans et plus ET 33 ans de carrière
 - 20 ans de travail avec prestation de nuit

C) LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

TYPES

RCC pour métier lourd conformément à la [CCT n°143 CNT](#) (COCOM – [CCT 29/06/2023](#) / COCOF et RW – [CCT du 29/06/2023](#))

- CCT sortent leurs effets jusqu'au 30 juin 2025
- Conditions :
 - Licencié pendant ladite CCT
 - 60 ans et plus ET 35 ans de carrière
 - Occupés dans le cadre d'un métier lourd : **5** ans dans les 10 dernières années OU **7** ans dans les 15 dernières années.



C) LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

A COMBIEN S'ÉLÈVE LE COMPLÉMENT D'ENTREPRISE ?

(COCOM - Art. 6§1^{er} CCT / COCOF et RW – Art. 4 al. 3 des CCT)

« L'indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage ordinaires ».



FIN

