



RUPTURE DU CONTRAT AVEC PREAVIS

Actualisé le 28 mai 2025

PROCEDURE

1. Notion

En cas de rupture moyennant préavis, le contrat de travail ne prend fin, en principe, qu'après l'expiration du délai de préavis régulièrement notifié.

Durant le délai de préavis, le contrat de travail continue à exister : le travailleur continue d'exécuter ses prestations durant cette période ; de son côté, l'employeur continue à lui fournir le travail convenu et à payer la rémunération.

Toutefois, le congé est définitif et irrévocable et constitue par lui-même la rupture du contrat de travail.

2. Ecrit et mentions obligatoires

Pour être valable, la notification doit être :

- Faite par **écrit** ;
- Mentionner le **début** et la **fin** du préavis¹.

Si la notification du congé moyennant préavis ne contient pas ces mentions, il est nul mais le congé, lui, subsiste, ce qui veut dire que le contrat de travail est rompu immédiatement (l'auteur sera alors 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 bis : La lettre de licenciement **doit** être rédigée dans la **même langue que le contrat de travail**.

3. Notification

La notification de licenciement faite par l'employeur² ne peut se faire à peine de nullité que :

- **Par lettre recommandée** :
 - o L'employeur envoie la lettre recommandée.
 - o La notification prend effet le 3ème jour ouvrable après l'envoi.
 - o Le préavis commence le lundi suivant.

Exemple : Lettre envoyée le mercredi 9 octobre 2024 → Préavis commence le lundi 14 octobre 2024.

¹ Art. 37, §1^{er} al. 2 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

² Art. 37, §1^{er} al. 4 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- **Par exploit d'huissier :**

- L'employeur utilise un huissier de justice.
- La notification sort ses effets immédiatement au moment de la remise.
- Le préavis commence le lundi suivant.

— **Par la remise d'un écrit de la main à la main au travailleur :**

- Obligé de notifier par lettre recommandée ou exploit d'huissier.

*n.b. : lorsque le congé est remis **par** le **travailleur**, sa notification se fait, à peine de nullité, par la **remise d'un écrit** à l'employeur, par **lettre recommandée** (sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition) ou par **exploit d'huissier**³.*

CALCUL DU PREAVIS

La durée du préavis dépend de l'ancienneté du travailleur et de la partie qui met fin au contrat (employeur ou travailleur).

L'ancienneté se calcule en tenant compte des périodes d'emploi ininterrompues chez le même employeur. La succession de plusieurs contrats avec cet employeur est également prise en considération. De plus, les périodes de suspension du contrat de travail sont incluses dans ce calcul.

1. Remarque – travailleur en service avant et après 2014 :

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la loi sur le statut unique a introduit de nouveaux délais de préavis, uniformes pour tous les employés, ouvriers et travailleurs domestiques, basés uniquement sur l'ancienneté du travailleur-euse. Pour les travailleurs en service avant le 1^{er} janvier 2014, un système transitoire permet de conserver le délai de préavis acquis jusqu'au 31 décembre 2013 (système du cliquet).

Le Système du Cliquet ● ↻

Pour les travailleurs engagés **avant le 1^{er} janvier 2014**, un **double calcul** s'applique en cas de licenciement par l'employeur :

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.

✦ **Exemple concret**

Un employé engagé en **2008** et licencié en **2024** :

Ancienneté avant 2014 (6 ans) → préavis selon l'ancien régime des employés.

Ancienneté après 2014 (10 ans) → préavis selon les nouvelles règles.

³ Art. 37, §1^{er} al. 3 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. Délais depuis 1^{er} janvier 2014 : introduit à l'article 37/2 Loi 1978 sur les CT.

Préavis donné 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

3. Contre-préavis⁴

A la demande du travailleur (lorsque le travailleur licencié a trouvé un nouvel emploi pendant le préavis), possibilité de contre préavis, afin de réduire la durée du préavis (but : faciliter la transition vers un nouvel emploi, sans cela le travailleur serait contraint d'aller au bout du préavis, compromettant son embauche ailleurs).

Doit être notifié :

- en main propre ;
- par lettre recommandée
- par exploit d'huissier.

Sa durée varie de 1 à 4 semaines selon l'ancienneté.

4. Personne ayant atteint l'âge de la pension : préavis plafonné à 26 semaines⁵

⁴ Art. 37/2, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁵ Art. 37/6, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.