

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

RUPTURE UNILATERALE MOYENNANT PREAVIS

- **Généralités**

- Ancienneté
- Prise de cours du préavis et calcul en semaines
- Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

- **Calcul du délai de préavis : règles générales**

- Contrat ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014
- Contrat ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2014
 - Délais de préavis en cas de licenciement
 - Délais de préavis en cas de démission
- Clause spécifique au contrat de travail ouvrier – article 60 de la loi du 3 juillet 1978

- **Calcul du délai de préavis : règles particulières**

- Délais en cas de contre-préavis
- Préavis en vue de l'âge de la pension
- Résiliation en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)
- Résiliation du contrat de travail en cas d'incapacité de travail
 - Rupture moyennant un préavis
 - Rupture moyennant une indemnité
- Délai de préavis dans le cadre des programmes de remise au travail
- Résiliation en cas de chômage temporaire
- Licenciement collectif avec plan social

- **Règles transitoires applicables à certains secteurs**

RUPTURE UNILATERALE MOYENNANT PAIEMENT D'UNE INDEMNITE DE CONGE

Les nouvelles règles s'appliquent à toute rupture (licenciement/démission) du contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2014. Les anciennes règles s'appliquent à toute rupture du contrat de travail intervenue avant cette date.

Chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment, moyennant le respect de certaines modalités précises. On parle de licenciement lorsque c'est l'employeur qui rompt le contrat et de démission lorsque c'est le travailleur.

Le contrat peut être rompu de manière unilatérale moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité de congé.

RUPTURE UNILATERALE MOYENNANT PREAVIS

Généralités

Ancienneté

La règle générale veut que la durée du délai de préavis varie selon l'ancienneté et en fonction de la partie à l'origine de la rupture (employeur ou travailleur).

En principe, pour calculer l'**ancienneté**, on prend en considération les périodes durant lesquelles le travailleur a été, de manière ininterrompue, au service d'un même employeur. La succession de différents contrats de travail auprès d'un même employeur est également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail doivent également être comptabilisées.

La loi prévoit en outre une règle spécifique pour le calcul de l'ancienneté du travailleur intérimaire, qui devient ensuite immédiatement (ou dans les sept jours qui suivent) salarié de l'entreprise utilisatrice. Dans un tel cas, on va pouvoir prendre en considération, à concurrence de maximum un an, l'ancienneté acquise par l'ouvrier ou l'employé en qualité de travailleur intérimaire.

EX : Madame A. travaille depuis le 1^{er} février 2014 en qualité d'intérimaire auprès de la société B. Comme la société B. se porte bien et qu'elle est contente du travail de Madame A., elle décide de l'engager sous contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 2015. Un an plus tard, la société enregistre des pertes importantes et doit se séparer d'une partie de son personnel. Madame A. fait partie du personnel devant être licencié. Pour connaître le délai de préavis auquel elle aura droit, il faut calculer son ancienneté au sein de l'entreprise. L'ancienneté qu'elle a acquise en qualité d'intérimaire entre compte pour ce calcul mais à concurrence seulement d'une année. En d'autres termes, le préavis de Madame A. devra être calculé sur la base d'une ancienneté de 24 mois (14 mois en qualité d'intérimaire plafonnés à 12 mois + 12 mois sous contrat à durée indéterminée).

Prise de cours du préavis et calcul en semaines

Le nouveau régime prévoit des délais de préavis qui sont exprimés **en semaines**.

Le délai de préavis **commence à courir le premier lundi qui suit** la semaine au cours de laquelle le congé moyennant un préavis a été notifié.

Ex : Monsieur C. remet sa démission de la main à la main à son employeur le mercredi 2 juillet 2014. Le préavis ne commence à courir que le lundi qui suit, soit le lundi 7 juillet 2014.

Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Pendant la durée du délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi (que ce soit en cas de licenciement ou de démission). Le travailleur ne peut bénéficier de cette absence que pour le motif pour lequel la loi l'a instauré, à savoir la recherche d'un autre emploi.

Il faut distinguer deux cas :

- Le travailleur n'a pas droit à une procédure de reclassement professionnel :

Le droit de s'absenter lui est reconnu à concurrence d'un jour (ou de deux demi-jour) par semaine pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période antérieure, le travailleur ne peut en principe s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Ex : un travailleur démissionne moyennant un préavis de 13 semaines. Il peut s'absenter en vue de la recherche d'un nouvel emploi une à deux fois par semaine pendant toute la durée du préavis.

Ex : un travailleur est licencié moyennant un préavis de 29 semaines. Pendant les trois premières semaines de son préavis, il ne pourra s'absenter qu'un demi-jour par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi. Ensuite, il pourra s'absenter à concurrence d'un jour par semaine.

- Le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel :

Il pourra s'absenter pendant toute la durée du préavis à concurrence d'un jour par semaine.

Calcul du délai de préavis : règles générales

Contrat ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014

À partir du 1^{er} janvier 2014, lorsqu'un contrat de travail qui a débuté avant cette date est rompu, le délai de préavis applicable en cas de licenciement ou de démission est établi en additionnant les deux résultats suivants (Partie I + Partie II).

PARTIE I

La **première partie** du délai de préavis applicable est **calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013**. Pour le calcul de cette première partie, il faut donc se référer aux délais de préavis qui étaient d'application au 31 décembre 2013.

Il s'agit d'une sorte de photographie des droits acquis à cette date.

Pour le calcul de cette première partie, il faut donc tenir compte du statut du travailleur :

- Ouvrier ou employé;
- S'il est employé, le niveau de sa rémunération au 31 décembre 2013;

- S'il est ouvrier, s'il a été engagé avant ou à partir du 1^{er} janvier 2012.

Dérogation pour les employés supérieurs (salaire annuel > 32.254€)

Pour les employés supérieurs au 31 décembre 2013 (les employés dont le salaire annuel au 31 décembre 2013 est supérieur à 32.254€), on a prévu la dérogation suivante. La première partie du délai de préavis ne devra pas être déterminée de manière conventionnelle, mais sera fixée comme suit :

1. En cas de licenciement par l'employeur, la première partie du délai de préavis applicable est fixée à un mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de trois mois.
2. En cas de démission par l'employé, la première partie du délai de préavis applicable est fixée à un mois et demi par période entamée de cinq ans d'ancienneté, avec un maximum de :
 - 4,5 mois si sa rémunération annuelle est inférieure à 64.508€ au 31 décembre 2013;
 - 6 mois, si sa rémunération annuelle dépasse 64.508€ au 31 décembre 2013.

PARTIE II

La **deuxième partie** du délai de préavis applicable est calculée en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014. Il faut calculer le délai de préavis comme si le travailleur était entré en service au 1^{er} janvier 2014. Pour le calcul de l'ancienneté, le compteur est donc remis à zéro à cette date. Le calcul de cette deuxième partie se fait suivant les nouvelles règles de préavis.

Nouveaux délais de préavis

Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	2	1
De trois mois à moins de six mois	4	2
De six mois à moins de neuf mois	6	3
De neuf mois à moins de douze mois	7	3
De douze mois à moins de 15 mois	8	4
De 15 mois à moins de 18 mois	9	4
De 18 mois à moins de 21 mois	10	5
De 21 mois à moins de 24 mois	11	5
De 2 ans à moins de 3 ans	12	6
De 3 ans à moins de 4 ans	13	6
De 4 ans à moins de 5 ans	15	7
De 5 ans à moins de 6 ans	18	9
De 6 ans à moins de 7ans	21	10
De 7 ans à moins de 8 ans	24	12
De 8 ans à moins de 9 ans	27	13
De 9 ans à moins de 10 ans	30	13
De 10 ans à moins de 11 ans	33	13
De 11 ans à moins de 12 ans	36	13
De 12 ans à moins de 13 ans	39	13
De 13 ans à moins de 14 ans	42	13
De 14 ans à moins de 15 ans	45	13
De 15 ans à moins de 16 ans	48	13
De 16 ans à moins de 17 ans	51	13
De 17 ans à moins de 18 ans	54	13
De 18 ans à moins de 19 ans	57	13
De 19 ans à moins de 20 ans	60	13
De 20 ans à moins de 21 ans	62	13
De 21 ans à moins de 22 ans	63	13
De 22 ans à moins de 23 ans	64	13
De 23 ans à moins de 24 ans	65	13
De 24 ans à moins de 25 ans	66	13
De 25 ans à moins de 26 ans	67	13
...		

Remarque : règle particulière en cas de démission d'un employé

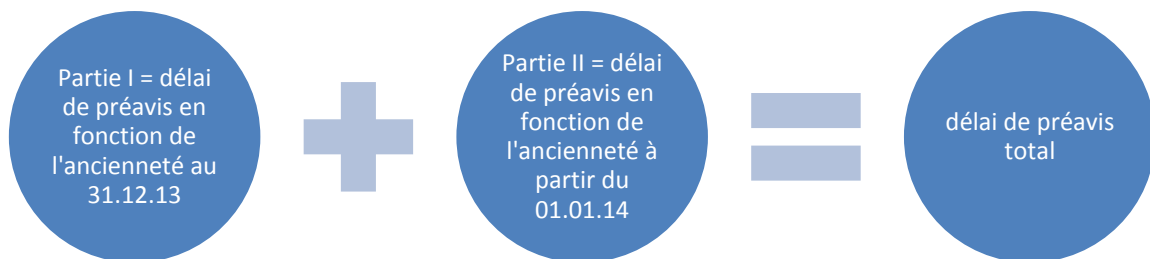
Il faut distinguer 3 cas :

- Le travailleur a atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013. Dans ce cas, il n'y a pas de partie II. On applique uniquement les délais obtenus dans la partie I.

Pour rappel, les règles de démission antérieures prévoient :

- Pour les employés inférieurs au 31 décembre 2013 (employés dont la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 ne dépasse pas 32.254€) : maximum trois mois.
 - Pour les employés supérieurs au 31 décembre 2013 (employés dont la rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure à 32 254€ mais ne dépasse pas 64 508€) : maximum quatre mois et demi.
 - Pour les employés supérieurs dont la rémunération au 31 décembre 2013 dépasse 64.508€ : maximum six mois.
- Le travailleur n'a pas atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013, mais le délai auquel il a droit en vertu de ces règles est égal ou supérieur à 13 semaines. Dans ce cas, il n'y a pas de partie II. On applique uniquement les délais obtenus dans la partie I.
 - Le travailleur n'a pas atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013, mais le délai auquel il a droit en vertu de ces règles est inférieur à 13 semaines. Dans ce cas, il faut ajouter le délai de démission relatif à la partie II. Toutefois, la somme des parties I et II ne pourra jamais dépasser 13 semaines.

SOMME des PARTIES I et II



Le délai de préavis à respecter est déterminé en additionnant le résultat de la première et de la deuxième partie.

Le délai de préavis ainsi obtenu vaut aussi pour le calcul de l'indemnité de congé.

Exemple 1

Un employé dont la rémunération en 2013 ne dépasse pas 32.254 euros a débuté l'exécution de son contrat de travail au 1^{er} juillet 2010 et est licencié dans le courant du mois de septembre 2016.

- Partie I :

Au 31 décembre 2013, il comptabilise 4 ans d'ancienneté. S'il était licencié à ce moment, il aurait droit à un préavis d'une durée de 3 mois.

- Partie II :

Entre le 1^{er} janvier 2014 et septembre 2016, le travailleur comptabilise une ancienneté de 3 ans. La seconde partie de son préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions, s'élève à 12 semaines.

- Préavis = parties I + II :

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en septembre 2016 un préavis d'une durée de 3 mois et 12 semaines.

Exemple 2

Un ouvrier dont l'employeur relève de la Commission paritaire n° 116 de l'industrie chimique est entré en service le 1^{er} janvier 2010 et sera licencié en novembre 2017.

- Partie I :

Au 31 décembre 2013, il comptabilise 4 ans d'ancienneté. S'il était licencié à ce moment, il aurait droit à un préavis d'une durée de 42 jours.

- Partie II :

Entre le 1^{er} janvier 2014 et novembre 2017, le travailleur comptabilise une ancienneté de 4 ans. La seconde partie de son préavis s'élève à 13 semaines.

- Préavis = parties I + II

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en novembre 2017 un préavis d'une durée de 42 jours et 13 semaines.

Contrat ayant débuté à partir du 1^{er} janvier 2014

Délais de préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement moyennant préavis, les nouveaux délais de préavis sont exprimés en semaines et sont déterminés, sur la base de l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise, en fonction des règles suivantes:

- a) Les 5 premières années, l'évolution est progressive. Il faut noter que durant les 2 premières années, l'évolution se fait sur une base trimestrielle et qu'à partir de la troisième année, l'évolution se fait sur une base annuelle.
- b) De la 5^{ème} année à la 19^{ème} année, l'évolution se fait sur une base annuelle à concurrence de 3 semaines/an.
- c) La 20^{ème} année est une année charnière, où la progressivité s'amenuise : deux semaines supplémentaires lorsque le travailleur atteint vingt ans d'ancienneté.
- d) A partir de la 21^{ème} année d'ancienneté, les délais de préavis continuent d'augmenter sur une base annuelle mais seulement d'une semaine par année d'ancienneté (1 semaine/an).

Ces règles peuvent être résumées par le tableau suivant :

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de trois mois (1 ^{er} Trimestre)	2
De trois mois à moins de six mois (2 ^{ème} Trim.)	4
De six mois à moins de neuf mois (3 ^{ème} Trim.)	6
De neuf mois à moins de douze mois (4 ^{ème} Trim.)	7
De douze mois à moins de 15 mois (5 ^{ème} Trim.)	8
De 15 mois à moins de 18 mois (6 ^{ème} Trim.)	9
De 18 mois à moins de 21 mois (7 ^{ème} Trim.)	10
De 21 mois à moins de 24 mois (8 ^{ème} Trim.)	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
De 3 ans à moins de 4 ans	13
De 4 ans à moins de 5 ans	15
De 5 ans à moins de 6 ans	18
De 6 ans à moins de 7ans	21
De 7 ans à moins de 8 ans	24
De 8 ans à moins de 9 ans	27
De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 19 ans à moins de 20 ans	60
De 20 ans à moins de 21 ans	62
De 21 ans à moins de 22 ans	63
De 22 ans à moins de 23 ans	64
De 23 ans à moins de 24 ans	65
...	

Ex : Un travailleur a été engagé le 1^{er} mars 2014 sous contrat à durée indéterminée. Il est licencié le 1^{er} septembre 2014, soit après six mois d'occupation. L'employeur devra respecter un préavis de 4 semaines.

Ex. : Un travailleur a été engagé le 1^{er} mars 2014 sous contrat à durée indéterminée. Il est licencié le 30 novembre 2020, soit après six ans et neuf mois d'occupation. L'employeur devra respecter un préavis de 21 semaines.

Délais de préavis en cas de démission

Le travailleur qui démissionne est tenu de respecter un préavis qui correspond à la moitié du délai de préavis qui aurait dû être respecté en cas de licenciement du travailleur, tout en respectant une règle d'arrondi à l'unité inférieure lorsque cela s'avère nécessaire.

Ces nouveaux délais de préavis en cas de démission sont également exprimés en semaines et déterminés sur la base de l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise. Ils sont en outre plafonnés à treize semaines.

Ces règles peuvent être résumées par le tableau suivant :

Ancienneté	Démission (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	1
De trois mois à moins de six mois	2
De six mois à moins de douze mois	3
De douze mois à moins de 18 mois	4
De 18 mois à moins de 24 mois	5
De 2 ans à moins de 4 ans	6
De 4 ans à moins de 5 ans	7
De 5 ans à moins de 6 ans	9
De 6 ans à moins de 7ans	10
De 7 ans à moins de 8 ans	12
A partir de 8 ans	13

Ex : un travailleur qui compte six mois d'ancienneté devra respecter un préavis de trois semaines en cas de démission.

Ex : un travailleur comptant 15 ans d'ancienneté démissionne moyennant un préavis de 13 semaines.

Clause spécifique au contrat de travail ouvrier – article 60 de la loi du 3 juillet 1978

À partir du 1^{er} janvier 2014, il n'est plus possible d'insérer une clause dans le contrat de travail (ou le règlement de travail) pour prévoir des délais de préavis plus courts pour un ouvrier qui compte moins de six mois d'ancienneté. Les clauses existant avant cette date continuent à produire leurs effets jusqu'à expiration.

Calcul du délai de préavis : règles particulières

Délais en cas de contre-préavis

Lorsque l'employeur a donné le préavis, le travailleur peut à son tour résilier le contrat moyennant un préavis réduit quand il a trouvé un autre emploi. Il s'agit d'un "contre-préavis".

Le travailleur devra dans ce cas respecter les mêmes délais que s'il remettait sa démission. Le contre-préavis sera toutefois limité à quatre semaines.

Cette règle peut être résumée par le tableau suivant :

Ancienneté	Contre-préavis (en semaines)
De 0 à moins de trois mois	1
De trois mois à moins de six mois	2
De six mois à moins de douze mois	3
A partir d'un an	4

Préavis en vue de l'âge de la pension

Lorsqu'il souhaite mettre fin au contrat de travail à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la pension (65 ans), l'employeur peut rompre le contrat de travail moyennant un préavis dont la durée est déterminée selon les règles générales, avec un maximum de 26 semaines.

En cas de démission, le travailleur peut rompre le contrat de travail moyennant un délai de préavis dont la durée est déterminée selon les règles générales.

Durant l'écoulement du préavis, le travailleur peut s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

Résiliation en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

Lorsque l'entreprise est reconnue comme « entreprise en difficulté ou en restructuration » en vue de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum.

Résiliation du contrat de travail en cas d'incapacité de travail

Rupture moyennant un préavis

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le délai de préavis est suspendu en cas de licenciement pendant la période d'incapacité de travail. Par contre, il n'est pas suspendu lorsque le travailleur donne sa démission.

Rupture moyennant une indemnité

Lorsque l'employeur préfère rompre le contrat de travail immédiatement pendant la période d'incapacité de travail, il est tenu de verser au travailleur une indemnité de congé couvrant la période de préavis non prestée.

L'employeur pourra déduire de cette indemnité de congé le salaire garanti payé au début de l'incapacité de travail à condition :

- que le travailleur ait préalablement été licencié moyennant un préavis à prester;
- qu'après la notification du licenciement, le travailleur soit tombé en incapacité de travail;
- que l'employeur rompe le contrat de travail au cours de cette période (pour des motifs légitimes).

Lorsque plusieurs incapacités de travail surviennent au cours de la prestation d'un préavis, seul peut être déduit le salaire garanti afférent à la période d'incapacité de travail au cours de laquelle il a été licencié moyennant indemnité de congé.

Exemple : un travailleur est licencié moyennant un préavis de 30 semaines prenant cours le 5 mars 2014. Le 12 mars, il tombe malade pendant 5 jours. Il est de nouveau en incapacité de travail le 15 avril pour une durée de 4 semaines. Au cours de cette dernière période de maladie, l'employeur décide de mettre fin immédiatement au contrat de travail. L'employeur sera tenu de payer une indemnité de congé correspondant au préavis restant à courir, sous déduction du salaire garanti qu'il a payé au travailleur au cours de cette seconde période d'incapacité de travail ayant débuté le 15 avril. Le salaire garanti payé pour la première période d'incapacité débutant le 5 mars ne pourra être déduit.

Délai de préavis dans le cadre des programmes de remise au travail

Le travailleur peut démissionner moyennant un préavis de 7 jours dans le cadre des programmes de remise au travail prévus en vertu de la loi de réformes institutionnelles (ex. : A.C.S., P.F.I.,...).

Rupture en cas de chômage temporaire

Le travailleur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans préavis durant la période de chômage économique. Ce droit est également reconnu lorsque la période de chômage pour raison d'intempéries dépasse un mois.

Pour rappel, en cas de démission, le délai de préavis, notifié avant ou pendant la période chômage pour intempéries ou pour des raisons économiques, court. Le préavis n'est donc pas suspendu durant ces périodes de suspension. Par contre, en cas de licenciement, le délai de préavis ne court pas pendant ces mêmes périodes de suspension.

Licenciement collectif avec plan social

Les règles de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 restent d'application en cas de congé donné par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2014 **dans le cadre d'un licenciement collectif avec un plan social**. Le travailleur doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- Il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié au plus tard le 31 décembre 2013;
- Il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard au 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale.

Règles transitoires applicables à certains secteurs

Il est prévu des règles particulières pour les employeurs et les travailleurs qui rompent le contrat de travail entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2017 et qui relèvent de certains secteurs (exemples : CP 124, 126, 324, ...) dans lesquels un régime particulier relatif à la durée des préavis, fixé par un arrêté royal, étaient d'application au 31 décembre 2013.

En cas de licenciement, ces employeurs doivent respecter les délais de préavis suivants :

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans d'ancienneté et moins de dix ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

En cas de démission, ces travailleurs doivent respecter les délais de préavis suivants :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix ans et quinze ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Une évolution plus rapide de ces délais de préavis vers les délais de préavis prévus dans le nouveau système peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une (sous-) commission paritaire.

Remarques :

Ces règles particulières ne s'appliquent pas :

- lorsque les délais de préavis prévus par l'arrêté royal sectoriel pour certaines catégories de travailleurs, calculés au 31 décembre 2013 selon l'ancienneté du travailleur acquise à la date de la rupture, sont, en cas de licenciement, égaux ou supérieurs aux délais de préavis mentionnés ci-dessus;
- aux délais de préavis fixés par arrêté royal sectoriel qui sont d'application dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Dans ces deux cas, la durée du préavis est déterminée selon les règles générales.

Ces règles particulières s'appliquent pour 3 secteurs (Commissions paritaires : CP 111, CP 124 et CP 126), indépendamment du fait que la rupture du contrat de travail ait lieu avant ou après le 31 décembre 2017.

RUPTURE UNILATERALE MOYENNANT PAIEMENT D'UNE INDEMNITE DE CONGE

La partie qui rompt le contrat de travail sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis ou encore moyennant un délai de préavis insuffisant, doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié.

Dans une telle hypothèse, le contrat est rompu immédiatement et l'auteur de la rupture est redevable d'une **indemnité de congé**.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Ainsi par exemple, la **rémunération en cours** comprend la rémunération fixe mensuelle brute qui est gagnée par le travailleur au moment du congé, les primes de travail en équipe ou de production, le sursalaire payé pour des heures supplémentaires prestées régulièrement au cours d'une période suffisamment longue, ...

On tient compte également des **avantages acquis en vertu du contrat**. Sont visés tous les avantages qui ne constituent pas un cadeau, une largesse ou une libéralité

accordée par l'employeur mais auxquels le travailleur a droit en vertu de son contrat de travail, c'est-à-dire qui résultent non seulement d'une clause expresse du contrat de travail mais également de toute autre disposition que ce soit la loi, une convention collective de travail, l'usage ou un engagement individuel de l'employeur.

A contrario, ne relèvent pas de cette catégorie, les frais propres à l'employeur (par exemple les coûts liés à l'usage professionnel d'un GSM).

Lorsque la rémunération et/ou les avantages sont totalement ou partiellement variables, il y a lieu de tenir compte de la moyenne de ces rémunérations et/ ou avantages dont le droit au paiement est exigible dans les douze mois qui précèdent le congé.

Les préavis sont dorénavant exprimés en semaines. Pour pouvoir passer d'une rémunération forfaitaire établie sur une base mensuelle à une rémunération hebdomadaire, il y a lieu de multiplier par trois la rémunération mensuelle et de la diviser ensuite par treize.

Ex : Un travailleur perçoit une rémunération mensuelle brute de 2.500€. Pour transformer cette rémunération mensuelle en semaines, il y a lieu de faire le calcul suivant : $2.500\text{€} \times \frac{3}{13} = 576,92 \text{ €}$.

CONTRATS DE TRAVAIL CONCLUS POUR UNE DUREE DETERMINEE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI

Principe général

Le principe des contrats de travail conclus pour une durée déterminée (C.D.D.) ou pour un travail nettement défini est qu'ils doivent normalement être exécutés jusqu'à l'échéance convenue. Sauf motif grave, il n'est pas possible au travailleur ou à l'employeur de mettre fin seul à ces contrats de travail anticipativement. Le licenciement ou la démission avec préavis ne sont normalement pas possibles dans ce type de contrats.

Ce principe est maintenu.

Possibilité de rupture unilatérale

Toutefois, vu la suppression de la clause d'essai, il a fallu un peu déroger à ce principe. Dorénavant, dans les débuts de la relation de travail, le travailleur ou l'employeur peut, hors motif grave, mettre quand même fin à ces contrats.

Comment cette dérogation fonctionne-t-elle ?

- La possibilité de rompre unilatéralement (c'est-à-dire par la seule volonté du travailleur ou de l'employeur) un C.D.D. ou un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini ne vaut que pour des contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014. Les contrats conclus avant cette date peuvent prévoir une clause d'essai si les parties le souhaitent. Cette clause continue à exister jusqu'à l'échéance convenue, le cas échéant, même en 2014.
- La possibilité de rompre unilatéralement un C.D.D. ou un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini ne vaut que durant la première moitié de la durée convenue du contrat, avec un maximum de 6 mois.

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.

- Le délai pendant lequel il est possible de rompre unilatéralement débute à partir de la date d'exécution du contrat de travail convenue par les parties et prend fin à l'échéance de la première moitié du contrat, avec un maximum de 6 mois. Il s'agit d'un délai fixe. Les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail (par exemple, la maladie, les vacances annuelles,...) sont sans influence sur lui.

Exemple : Le 15 janvier 2014, les parties concluent un C.D.D. qui doit débiter le 1^{er} février 2014 pour une durée de 8 mois. La période durant laquelle la possibilité de rupture unilatérale existe démarre le 1^{er} février 2014 et se termine toujours le 31 mai 2014 (soit à la première moitié du contrat, équivalente à 4 mois). La date du 31 mai 2014 ne change pas, même si entre le 1^{er} février et le 31 mai 2014, le

travailleur a été malade, a pris ses vacances annuelles, a été mis en chômage économique,...

- Si le travailleur ou l'employeur veut faire usage de la possibilité de rupture unilatérale, il doit remettre un préavis. Les délais de préavis à respecter sont ceux fixés par les nouvelles dispositions à propos des contrats à durée indéterminée. Le préavis prend cours le lundi suivant sa notification.

Exemple : Un travailleur et un employeur concluent un C.D.D. qui doit débiter le lundi 3 mars 2014 pour une durée d'un an. La possibilité de rupture unilatérale existe du lundi 3 mars 2014 au mardi 2 septembre 2014. Le mardi 8 avril 2014, l'employeur veut rompre seul le contrat. Il doit notifier au travailleur un préavis de deux semaines (préavis en cas de licenciement pour les travailleurs comptant moins de 3 mois d'ancienneté). Le préavis débute le lundi qui suit, soit le 14 avril 2014.

- Si la partie qui rompt ne respecte pas ce délai de préavis, elle doit payer une indemnité à l'autre partie.

Exemple : Dans l'exemple immédiatement ci-dessus, le délai de préavis que l'employeur doit respecter est de 2 semaines. Si l'employeur ne le respecte pas du tout, il doit payer au travailleur une indemnité équivalente à deux semaines de rémunération. S'il ne respecte le préavis qu'à moitié (pour une semaine), il doit payer au travailleur une indemnité équivalente à une semaine de rémunération.

- En cas de succession autorisée de C.D.D. ou de contrats conclus pour un travail nettement défini, la possibilité de rupture unilatérale ne vaut que pour le premier contrat de la chaîne de contrats.

Exemple : Un employeur et un travailleur concluent entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015 quatre C.D.D. d'une durée de 6 mois chacun. Cette succession répond aux conditions légales. Le premier C.D.D. commence à être exécuté le 1^{er} janvier 2014. La possibilité de rompre unilatéralement ne vaut que pour le 1^{er} C.D.D., depuis le 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 31 mars 2014. Les autres contrats doivent normalement être exécutés jusqu'à leur terme.

Règles particulières en cas de maladie ou d'accident

Les nouvelles dispositions prévoient aussi deux règles particulières concernant la rupture d'un C.D.D. ou d'un contrat conclu pour un travail nettement défini en cas de maladie ou d'accident. Elles sont inspirées de dispositions qui existent déjà.

- Règle particulière pour les C.D.D. ou pour les contrats conclus pour un travail nettement défini de moins de 3 mois :

L'employeur peut rompre ce contrat sans indemnité si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 7 jours, pour autant que la période pendant laquelle un préavis est autorisé soit écoulée.

Exemple : Le 15 janvier 2014, les parties concluent un C.D.D. qui doit débiter le 1^{er} février 2014 pour une durée de 2 mois. La période durant laquelle la possibilité de rupture unilatérale existe démarre le 1^{er} février 2014 et se termine le 28 février 2014. A partir de cette date, l'employeur peut rompre seul le C.D.D. sans indemnité si le travailleur est ensuite malade pendant plus de 7 jours. Avant cette date, il ne peut en principe rompre seul le C.D.D. qu'avec un préavis de 2 semaines ou une indemnité correspondante.

- Règle particulière pour les C.D.D. ou pour les contrats conclus pour un travail nettement défini de 3 mois et plus :

L'employeur peut rompre ce contrat avec indemnité si le travailleur est victime d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de plus de 6 mois, pour autant que le terme convenu par les parties dans le contrat n'ait pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne se soit pas réalisé. L'indemnité est égale au montant de la rémunération à payer jusqu'à l'échéance convenue, plafonnée à 3 mois de rémunération. De ce montant, l'employeur est autorisé à déduire le salaire garanti payé en raison de l'incapacité de travail.

Exemple : Un employeur et un employé concluent un C.D.D. qui doit débiter le 1^{er} février 2014 pour une durée de 12 mois (jusqu'au 31 janvier 2015). Le C.D.D. est exécuté jusqu'au 28 février 2014. Le 1^{er} mars 2014, le travailleur est victime d'un grave accident de la route et ne peut plus travailler. Plus de 6 mois s'écoulent et le travailleur n'est pas encore remis. Le 5 septembre 2014, l'employeur décide de rompre seul le C.D.D. en payant au travailleur une indemnité calculée comme suit :

Rémunération à payer jusqu'au terme convenu, plafonnée à 3 mois MOINS le salaire garanti payé conformément aux règles légales durant les 30 premiers jours de maladie

SUPPRESSION DE LA PERIODE D'ESSAI

Principe général

Le principe général est que le travailleur et l'employeur n'ont plus la possibilité de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail conclu à partir du 1^{er} janvier 2014. S'ils le faisaient malgré tout, la clause d'essai serait de toute façon considérée comme non valable.

Exceptions

Il y a deux exceptions à ce principe.

- A partir du 1^{er} janvier 2014, la période d'essai reste d'application dans les contrats d'occupations d'étudiants et dans les contrats régis par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Les trois premiers jours sont considérés comme période d'essai. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Pour arriver à ce résultat, aucune clause particulière ne doit être prévue dans les contrats de travail concernés.
- Les clauses d'essai qui figuraient dans des contrats de travail ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2014 continuent à avoir des effets jusqu'à l'échéance convenue par les parties. Les règles en vigueur au 31 décembre 2013 leur sont applicables.

Exemple 1 : Le 1^{er} décembre 2013, un employeur et un employé débutent l'exécution d'un nouveau contrat de travail qui prévoit une clause d'essai valable de 6 mois. Cette clause d'essai continue à exister jusqu'au 31 mai 2014. En conséquence, si le travailleur est mécontent de cette relation de travail, il peut par exemple démissionner le 1^{er} mars 2014 en faisant application de cette clause, c'est-à-dire moyennant un délai de préavis court de 7 jours.

Exemple 2 : La clause d'essai envisagée dans l'exemple 1 continue normalement à exister jusqu'au 31 mai 2014. Ses effets peuvent être prolongés si l'exécution du contrat de travail a été suspendue (par exemple, en raison des vacances annuelles du travailleur). S'il prend 15 jours de congés annuels entre le 1^{er} décembre 2013 et le 31 mai 2014, les effets de la clause d'essai sont prolongés jusqu'au 15 juin 2014.

Clauses d'écolage et de non-concurrence

Dans ce même cadre, il est désormais prévu que les clauses d'écolage et de non-concurrence ne produisent pas leurs effets en cas de rupture du contrat durant les six premiers mois qui suivent le début d'exécution du contrat de travail.

Exemple : Les parties concluent un nouveau contrat de travail qui doit débiter le 1^{er} février 2014. Elles y insèrent une clause de non-concurrence. Cette clause n'aura aucun effet si le contrat est rompu avant le 1^{er} août 2014.