

# Formation de base en droit social - *Fin du contrat de travail* -

Jeudi 16 juin 2022

Antoine Hallet  
Avocat | Sotra



# Plan de l'exposé

- Introduction
- Modes de rupture du contrat de travail
- Questions particulières

# Introduction

# Introduction

- **Notion de congé**

- Acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend mettre fin au contrat de travail
- Caractéristiques : acte juridique définitif, irrévocable et indivisible
- Aucune exigence de forme

# Les modes de rupture du contrat de travail

# Modes de rupture

- Congé moyennant la prestation d'un préavis
- Congé moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis
- Congé pour motif grave

# Modes de rupture

- Force majeure
- Rupture d'un commun accord
- Résolution judiciaire
- Condition résolutoire
- Acte équipollent à rupture

# Rupture moyennant préavis



# Rupture moyennant préavis

- Plan
  - Généralités
  - Conditions de fond
  - Conditions de forme
  - Début du préavis
  - Durée du préavis

# Rupture moyennant préavis

- **Plan (suite)**
  - Statut juridique des parties durant le préavis
  - Rupture anticipée, durant le délai de préavis
  - Congés de sollicitation
  - Suspension de l'exécution du contrat
  - Préavis afin de permettre au travailleur de bénéficier de la pension légale de retraite

# Rupture moyennant préavis

- **Généralités**
  - Préavis ≠ congé
  - Préavis = modalité particulière de rupture
  - Possible dès la naissance du contrat, y compris avant tout début d'exécution

# Rupture moyennant préavis

- Conditions de fond
  - Exigence d'un écrit
  - Indication du début du préavis !
  - Indication de la durée du préavis !
  - Ecrit doit être daté et signé

# Rupture moyennant préavis

- Conditions de fond (suite)
  - Mentions du début et de la durée du préavis sont prescrites à peine de nullité
  - Absence de mentions ?
    - Le préavis est nul, mais...
    - Le congé est valable !
  - Mentions inexactes ?

# Rupture moyennant préavis

- Conditions de fond (suite)
  - Nullité doit être invoquée *par la partie qui souhaite s'en prévaloir*
  - Nullité doit être invoquée *dans un délai raisonnable*
  - La partie qui invoque la nullité peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis

# Rupture moyennant préavis

- Conditions de forme
  - Forme de l'écrit
    - Congé émanant du travailleur
      - Remise d'un écrit à l'employeur
    - Congé émanant de l'employeur
      - Lettre recommandée ou exploit d'huissier (sanction = nullité absolue)

# Rupture moyennant préavis

- Conditions de forme (suite)
  - Conséquences de la nullité du préavis
    - Nullité doit être invoquée par le travailleur
    - Le travailleur peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis



# Rupture moyennant préavis

- Début du préavis
  - Lundi suivant la notification
  - Notification par courrier recommandé
    - Effet le troisième jour ouvrable qui suit celui de l'expédition

# Rupture moyennant préavis

- Délai de préavis - plan de l'exposé
  - Préavis dans le cadre d'un licenciement
  - Préavis dans le cadre d'une démission
  - Principe de la « double photographie »

# Rupture moyennant préavis

- Délai de préavis
  - Principe : calcul du délai sur la base de l'ancienneté (service ininterrompu)
  - Travail intérimaire ayant précédé le contrat : prise en compte (un an au maximum)
  - Statut, fonction, âge, rémunération sans incidence sur le calcul du délai de préavis
  - Mêmes délais pour tous les travailleurs

# Rupture moyennant préavis

- Délai de préavis (licenciement)
  - Structure du calcul du délai de préavis :
    - $0 < 6$  mois d'ancienneté
    - $6 \text{ mois} < 2$  ans d'ancienneté
    - $2 \text{ ans} < 5$  ans d'ancienneté
    - $5 \text{ ans} < 20$  ans d'ancienneté
    - $+ 20$  ans d'ancienneté

# Rupture moyennant préavis

- Délai de préavis (démission)

Ancienneté	Préavis (semaines)
< 3 mois	1 semaine
3 mois < 6 mois	2 semaines
6 mois < 12 mois	3 semaines
12 mois < 18 mois	4 semaines
18 mois < 24 mois	5 semaines

# Rupture moyennant préavis

- Délai de préavis (démission)

Ancienneté	Préavis (semaines)
2 ans < 4 ans	6 semaines
4 ans < 5 ans	7 semaines
5 ans < 6 ans	9 semaines
6 ans < 7 ans	10 semaines
7 ans < 8 ans	12 semaines
A partir de 8 ans	13 semaines

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Contrats conclus avant le 01.01.2014 et rompus après cette date
  - Délai de préavis composé de deux parties
    - Photographie n° 1 : délai de préavis sur la base de l'ancienneté jusqu'au 31.12.2013
    - Photographie n° 2 : délai de préavis sur la base de l'ancienneté à partir du 01.01.2014

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 1 (licenciement)
    - **Ouvriers** : délai déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31.12.2013
    - **Employés** : distinction en fonction de la rémunération annuelle au 31.12.2013



# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 1 - **Employés (licenciement)**
    - Rémunération < 32.254 €
      - règles légales en vigueur au 31.12.2013
    - Rémunération > 32.254 €
      - un mois par année d'ancienneté entamée
      - min. 3 mois

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 1 (**démission**)
    - **Ouvriers** : délai déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31.12.2013
    - **Employés** : distinction en fonction de la rémunération au 31.12.2013

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 1 - **Employés (démission)**
    - Rémunération < 32.254 € : règles légales en vigueur au 31.12.2013
    - Rémunération > 32.254 € : 1,5 mois / période de 5 ans d'ancienneté entamée
      - max. 4,5 mois si rém. < 64.508 €
      - max. 6 mois si rém. > 64.508 €

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 2
    - Mêmes délais pour ouvriers et employés
    - Délais uniquement fondés sur l'ancienneté
    - Nouveaux délais applicables en cas de licenciement / démission

# Rupture moyennant préavis

- Principe de la « double photographie »
  - Photographie n° 2 - **Démission**
    - Max. atteint dans la photographie n° 1 : ne pas tenir compte de la photographie n° 2
    - Max. pas atteint dans la photographie n° 1 : tenir compte de la photographie n° 2 (sans que la somme des deux délais ne dépasse 13 semaines)

# Rupture moyennant préavis

- Statut des parties durant le préavis
  - Maintien des droits et obligations
  - Parties déliées de leurs obligations au jour de la rupture effective de la relation de travail

# Rupture moyennant préavis

- Rupture anticipée, durant le préavis
  - Rupture d'un commun accord
  - Rupture pour motif grave
  - Rupture moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis
  - Contre-préavis : délai de préavis applicable en cas de démission (max. 4 semaines)

# Rupture moyennant préavis

- Congé « de sollicitation »
  - Droit de s'absenter durant le préavis en vue de chercher un nouvel emploi
  - Maintien de la rémunération
  - 26 dernières semaines du préavis : 1 à 2 absences / semaine. Max. 1 jour d'absence
  - Période antérieure : 0,5 jour / semaine
  - *Prorata* pour le travailleur à temps partiel



# Rupture moyennant préavis

- Suspension de l'exécution du contrat
  - Congés légaux et incapacités de travail
- Licenciement :
  - Délai de préavis suspendu
  - Report du terme du préavis
- Démission : préavis continue à courir

# Rupture moyennant préavis

- Suspension de l'exécution du contrat
  - Multiplication des incapacités de travail
    - Licenciement moyennant indemnité
    - Déduction du salaire garanti payé après la notification du congé moyennant préavis

# Rupture moyennant préavis

- Dispense de prestation
  - Possibilité de conclure une convention pour dispenser de la prestation du préavis
  - ! Effets des périodes de suspension durant la dispense !

# Rupture moyennant préavis

- Préavis afin de permettre au travailleur de bénéficier de la pension légale de retraite
  - Fin effective du contrat le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur a atteint l'âge légal de la retraite
  - Délai de préavis max = 26 semaines
  - Travailleur a droit au congé de sollicitation

# Rupture moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

# Congé moyennant ICP

- Deux hypothèses
  - Rupture du contrat sans préavis à prêter
  - Rupture moyennant un préavis insuffisant
- Pas d'exigence de forme mais utilité d'une preuve du congé
  - Ecrit contresigné par le travailleur
  - Courrier recommandé

# Congé moyennant ICP

- Rupture dès l'expression de la volonté
- Montant : rémunération équivalente à la durée du préavis auquel le travailleur aurait eu droit
- Base de calcul : rémunération en espèces et avantages accordés au travailleur au cours des 12 mois qui précèdent le licenciement

# Congé moyennant ICP

- ICP : soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt spécial (pp)



# Congé pour motif grave

# Congé pour motif grave

- Plan de l'exposé
  - Notion
  - Preuve
  - Conditions de forme

# Congé pour motif grave

- **Notions**

- « *Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* » (art. 35 LCT)
- Jurisprudence : rupture du lien de confiance qui préside la relation de travail

# Congé pour motif grave

- **Notions**
  - 3 éléments constitutifs
    - Une faute
    - Grave (appréciation *in concreto*)
    - Rompant la confiance

# Congé pour motif grave

- Preuve du motif grave
  - A charge de la partie qui l'invoque
  - Rapportée par toutes voies de droit
  - Preuve certaine
  - Le doute profite à la partie qui a subi le congé

# Congé pour motif grave

- Conditions de forme
  - Respect d'un double délai de 3 jours
    - Notification du congé *dans les 3 jours ouvrables* qui suivent la prise de connaissance suffisante des faits par la personne compétente pour licencier
    - Notification des motifs du congé *dans les 3 jours ouvrables* qui suivent le congé

# Congé pour motif grave

- Conditions de forme
  - Aucune condition de forme imposée pour la notification du congé mais nécessité de prouver le respect des délais
  - Notification du motif :
    - Courrier recommandé
    - Exploit d'huissier
    - Ecrit remis contre accusé de réception

# Congé pour motif grave

- Courrier de motivation : faits reprochés doivent être décrits de manière précise
- Seuls les faits mentionnés dans le courrier de motivation seront examinés par un juge en cas de litige



# Rupture pour force majeure

# Force majeure

- **Notion**
  - La force majeure = un évènement
    - Imprévisible
    - Indépendant de la volonté des parties
    - Insurmontable
  - Effet : Poursuite de l'exécution du contrat de travail est impossible

# Force majeure

- Illustrations
  - Incendie total des locaux de l'employeur
  - Perte d'un permis d'exploitation
  - Force majeure médicale
  - Etc.

# Force majeure

- Constat de rupture nécessaire
- Constat par écrit (recommandé)
- Constat posé par l'employeur ou le travailleur
- Rupture immédiate
  - Pas de préavis à rester
  - Pas d'indemnité compensatoire de préavis

# Rupture de commun accord

# Rencontre des volontés

- Fondement : le Code civil (art. 1134)
- A tout moment, du simple fait du consentement des parties
- Risque : vice de consentement
- Aucune formalité particulière
- Aucune indemnité due

# Résolution judiciaire du contrat de travail

# Résolution judiciaire

- Suppose
  - Un manquement grave aux obligations contractuelles
  - La poursuite de la relation de travail durant la procédure judiciaire
- Résolution prononcée par le juge



# Résolution judiciaire

- Résolution éventuelle du contrat au terme de la procédure
- Partie qui obtenu la résolution judiciaire
  - Ne peut pas prétendre à une ICP
  - Peut éventuellement prétendre à des dommages et intérêts (équivalant à l'ICP)

# Condition résolutoire dans le contrat de travail

# Condition résolutoire

- Évènement futur mais incertain dont la survenance met un terme au contrat
- Conditions de validité :
  - Condition conforme aux dispositions impératives et d'ordre public
  - Condition précise, sans équivoque

# Condition résolutoire

- Conditions de validité (suite)
  - Condition indépendante de l'(in)exécution des obligations contractuelles
  - Réalisation de la condition indépendante de la volonté des parties
- Conditions résolutoires interdites : mariage, maternité, pension, saisie sur rémunération

# Condition résolutoire

- Survenance de l'évènement ?
  - Rupture immédiate du contrat
  - Pas de préavis
  - Pas d'indemnité

# Acte équipollent à rupture

# Acte équipollent à rupture

- 2 hypothèses
  - Manquement important d'une partie à ses obligations et volonté de rompre le contrat
  - Modification importante d'un élément essentiel du contrat du contrat

# Acte équipollent à rupture

- Éléments essentiels du contrat de travail
  - Le lieu de travail
  - L'horaire de travail
  - La fonction du travailleur
  - Les différents éléments de rémunération
  - Tout autre aspect que les parties considèrent comme élément essentiel du contrat



# Acte équipollent à rupture

- Manquement aux obligations ou modification d'un élément essentiel du contrat ?
  - Accord tacite ou mise en demeure
  - A défaut, constat de l'acte équipollent
  - Contrat rompu avec effet immédiat
  - La partie qui constate l'acte équipollent peut réclamer une ICP

# Questions particulières

# Questions particulières

- Plan
  - Motivation du licenciement
  - Licenciement manifestement déraisonnable
  - Licenciement abusif
  - Statuts particuliers
  - Licenciement des délégués des travailleurs
  - Reclassement professionnel (*outplacement*)

# Motivation du licenciement

# Champ d'application

Travailleurs occupés sous contrat de travail

- Licenciement « simple »
- Exclusions du champ d'application
  - Licenciement durant les 6 premiers mois d'occupation
  - Travailleurs intérimaires
  - Travailleurs étudiants

# Champ d'application

- Licenciement en vue de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)
- Licenciement en vue d'accéder à la pension légale
- Licenciement dans le cadre d'une restructuration

# Champ d'application

- Procédure spéciale de licenciement
  - Prévues par la loi (représentant du personnel, conseiller en prévention, etc.)
  - Prévues par une CCT (conclue au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise)
  - Non visé : procédure prévue par le règlement de travail

# Exigences de forme

- Délais à respecter
- Règles formelles
- Degré de précision requis pour motiver le licenciement
- Sanction



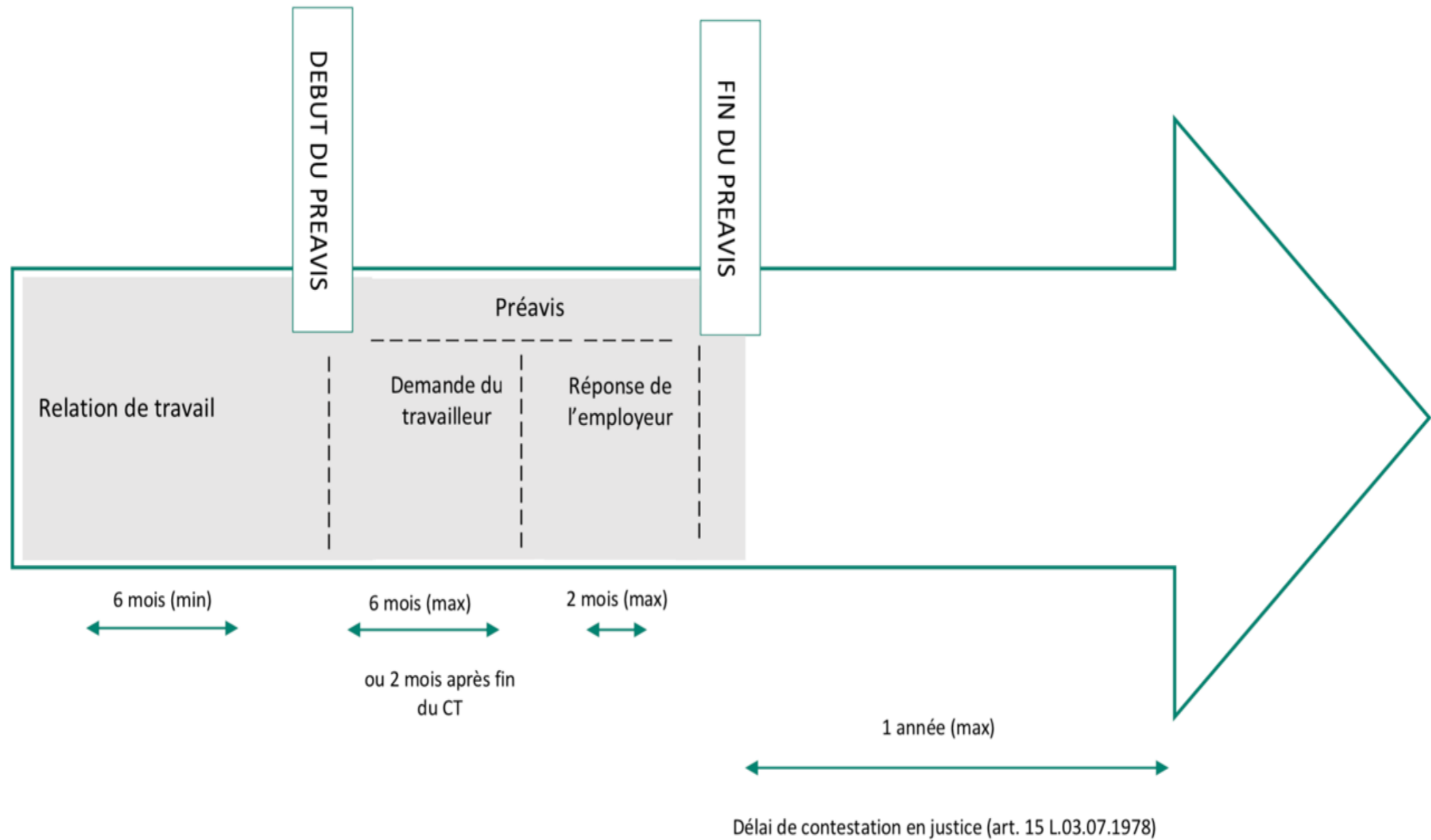
# Délais

- Délais à respecter par le travailleur
  - Licenciement avec effet immédiat : dans les 2 mois à partir de la fin du contrat de travail
  - Licenciement moyennant un préavis à prester : dans les 6 mois à partir de la notification du licenciement (ou, au plus tard, dans les 2 mois à partir de la fin du contrat de travail)

# Délais

- Délai à respecter par l'employeur
  - Dans les 2 mois à partir de la réception de la demande du travailleur
  - Prise de cours = 3ème jour ouvrable suivant la date d'envoi du courrier du travailleur
- Situation particulière
  - Rupture anticipée en cours de préavis (Trib. trav. Gand, 3 novembre 2016)

# Délais



# Règles formelles

- Par courrier recommandé (sauf en cas de communication spontanée des motifs)
- Questions particulières
  - L'employeur peut-il répondre par e-mail, si la demande lui parvient par e-mail ?
    - **NON** (C. trav. Bruxelles, 17 mai 2019)
    - **OUI** (Trib. trav. Bruxelles, 4 juillet 2016)

# Règles formelles

- Le travailleur peut-il demander les motifs du licenciement via un mandataire (avocat ou syndicat) ?
  - OUI (C. trav. Liège, 24 mars 2017)
- L'employeur peut-il, dans sa lettre de motivation, renvoyer à d'autres pièces ?
  - OUI (Trib. trav. Anvers, 19 octobre 2016)

# Règles formelles

- L'employeur peut-il, postérieurement, invoquer de nouveaux motifs ?
  - OUI (Trib. trav. Bruxelles, 6 février 2017)

# Sanction

- En cas de violation des règles de forme
- Amende civile forfaitaire
  - 2 semaines de rémunération brute
  - Base de calcul identique à l'indemnité compensatoire de préavis
  - Soumise au précompte professionnel
  - Exonérée de cotisations de sécurité sociale

# Licenciement manifestement déraisonnable



# Notions

- Le licenciement est manifestement déraisonnable s'il n'a aucun lien avec :
  - L'aptitude du travailleur, et/ou
  - Sa conduite, et/ou
  - Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- ET si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur « normal et raisonnable »

# Motivation du licenciement

- Critère du licenciement « *manifestement* » déraisonnable
  - Appréciation marginale du juge
  - Liberté d'organisation et de gestion reconnue à l'employeur

# Éléments de preuve

- Licenciement fondé sur l'**aptitude** du travailleur
  - Plan individuel de développement
  - Rapport d'évaluation
  - Plaintes émanant de clients de l'employeur
  - Etc.

# Éléments de preuve

- Licenciement fondé sur la **conduite** du travailleur
  - Témoignages écrits
  - Rapport d'enquête (faits de vol, etc.)
  - Avertissements antérieurs pour d'autres faits ou pour des faits similaires
  - Etc.

# Éléments de preuve

- Licenciement fondé sur les **nécessités de fonctionnement de l'entreprise**
  - Documents comptables ou financiers établissant la situation de l'entreprise
  - Organigramme établissant l'absence de remplacement du travailleur licencié
  - Décision judiciaire (placement en PRJ, etc.)
  - Etc.

# Cumul de l'indemnité

- « *Pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception (...)* » (art. 9 CCT n°109) :
  - Indemnité compensatoire de préavis
  - Indemnité de non-concurrence
  - Indemnité d'éviction
  - Indemnité complémentaire aux allocations sociales

# Cumul de l'indemnité

- Indemnité de protection contre le licenciement : **NON**
- Dommages-intérêts (licenciement abusif) :
  - **OUI** (C. trav. Liège, 8 février 2017)
  - **NON** (Trib. trav. Namur, 13 février 2017)
- Discrimination / risques psychosociaux : **NON** (*contra* : Trib. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017)

# Traitement social et fiscal

- Traitement social
  - Exonération complète dans 2 situations
    - Indemnité fixée dans un accord transactionnel entériné par le juge
    - Indemnité fixée par une décision judiciaire



# Traitement social et fiscal

- Traitement fiscal
  - **Position du Fisc** : soumis au précompte professionnel
  - **Position de la doctrine** : non soumis car indemnité octroyée « en réparation d'un préjudice moral »

# Le licenciement abusif

# Licenciement abusif

- Abus du droit de licencier = exercice du droit qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal du droit
- Le travailleur doit démontrer
  - Une faute de l'employeur
  - Un dommage en raison de cette faute
  - Le lien de causalité entre les deux

# Licenciement abusif

- Sanction
  - Dommages et intérêts
  - Réparation du dommage réel
- Cumul possible avec l'indemnité « licenciement manifestement déraisonnable »

# Licenciement des travailleurs ayant un statut particulier

# Statuts particuliers

- Représentants de commerce : droit éventuel à une indemnité d'éviction
- Travailleurs protégés : droit à une indemnité en cas de licenciement en raison du motif qui justifie la protection contre le licenciement

# Licenciement des délégués du personnel

# Délégués du personnel

- A distinguer
  - Délégué syndical
  - Représentant du personnel au CE et au CPPT
- Délégué syndical : protection prévue par une CCT
- Représentant du personnel : protection prévue par la loi



# Délégués du personnel

- Représentants du personnel au CE et au CPPT
  - Ruptures admises
    - Expiration du terme
    - Achèvement du travail convenu
    - Démission

# Délégués du personnel

- Représentants du personnel au CE et au CPPT
  - Ruptures admises (suite)
    - Décès du travailleur
    - Force majeure
    - Rupture d'un commun accord

# Délégués du personnel

- Représentants du personnel au CE et au CPPT
  - Rupture moyennant autorisation préalable
    - des juridictions du travail : motif grave
    - de la commission paritaire : raisons d'ordre économique ou technique
  - Autres motifs : paiement d'indemnités

# Délégués du personnel

- Représentants du personnel au CE et au CPPT
  - **Indemnité fixe**
    - 2 ans si - de 10 ans d'ancienneté
    - 3 ans si entre 10 et 20 ans d'ancienneté
    - 4 ans si + de 20 ans d'ancienneté
  - **Indemnité variable** : rémunération jusqu'à l'installation des nouveaux CE ou CPPT

# Reclassement professionnel (*outplacement*)

# Outplacement

- Services et conseils fournis au travailleur licencié pour qu'il trouve ou crée un emploi
- Régimes
  - Régime général
  - Régime particulier (travailleurs 45+)
  - (Régime spécifique : force majeure médicale)

# Outplacement

- Régime général
  - Champ d'application
    - Préavis d'au-moins 30 semaines
    - ICP équivalent à au-moins 30 semaines
  - Exclusions : travailleurs licenciés
    - pour motif grave
    - dans le cadre d'une restructuration

# Outplacement

- Régime général
  - Rupture avec préavis
    - Offre de l'employeur dans les 4 semaines du début du préavis
    - Outplacement durant les congés de sollicitation
    - 60 heures sur 12 mois



# Outplacement

- Régime général
  - Rupture avec indemnité
    - Offre dans les 15 jours de la rupture
    - Déduction de 4 semaines de l'indemnité
    - 60 heures sur 12 mois
    - Valeur : 1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle.  
Min. 1.800,00 €. Max. 5.500,00 €

# Outplacement

- Régime particulier
  - Champ d'application
    - Travailleur exclu du régime général
    - Travailleur âgé de min. 45 ans
    - Ancienneté de min. 1 an
    - Pas de licenciement pour motif grave

# Outplacement

- Régime particulier
  - Offre dans les 15 jours de la notification de la rupture
  - Outplacement durant les congés de sollicitation
  - 60 heures sur 12 mois
  - Coût à charge de l'employeur

Merci pour votre attention !

Des questions ?

