



## **La rupture du contrat de travail : des mécanismes de protection adaptés aux réalités d'aujourd'hui ?**



Cette brochure a été rédigée par **Jérôme Roland** – Référence T31 – Décembre 2021

*Permanence juridique :*

Aménagement des permanences en raison de la crise sanitaire - Info : <https://ledds.be/>

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles

<b>JE SUIS ENGAGÉ DANS LE CADRE D'UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE</b>	<b>5</b>
<b>I. Je me suis fait licencier</b>	
1. Licenciement avec remise de préavis	
1.1. Le préavis a-t-il été correctement rédigé ?	
1.2. Mon préavis m'a-t-il été remis correctement ?	6
1.3. Quand mon préavis débute-t-il ?	7
1.4. La durée de mon préavis est-elle correcte ?	
1.5. Que peut-il se passer pendant mon préavis ?	12
Je suis tombé malade/j'ai eu un accident	13
Je veux prendre mes congés restants	
Puis-je prendre congé pour chercher un travail ?	14
Qu'est-ce que le contre-préavis ?	
2. Licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis	15
2.1. Quelle est la procédure à respecter par l'employeur ?	
2.2. Que se passe-t-il, après le préavis, au niveau des documents ?	16
<b>II. J'ai décidé de démissionner</b>	<b>17</b>
1. Que dois-je écrire dans ma lettre de démission ?	
2. Comment dois-je remettre ma lettre de démission à mon employeur ?	18
3. Quelle sera la durée de mon préavis ?	
<b>JE SUIS ENGAGÉ DANS LE CADRE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI</b>	<b>23</b>
<b>I. Rupture pendant la première moitié du contrat</b>	
<b>II. Rupture pendant la deuxième moitié du contrat</b>	<b>24</b>
<b>AUTRES FORMES DE RUPTURE DE CONTRAT SANS PRÉAVIS</b>	<b>25</b>
<b>I. Rupture pour motif grave</b>	
<b>II. Fin de contrat pour force majeure</b>	<b>28</b>
<b>III. Rupture de commun accord</b>	<b>29</b>
<b>IV. Rupture du contrat avant le début de son exécution</b>	<b>30</b>
<b>ET LE DROIT AU CHÔMAGE DANS TOUT ÇA ?</b>	<b>31</b>



## À noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : <https://ladds.be>



# PRÉAMBULE

---

Le législateur définit le contrat de travail comme le “contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur”. Cette définition consacre de manière nette le lien de subordination dans lequel est placé le travailleur par rapport à son employeur. Et c'est précisément parce qu'en matière d'emploi salarié, le rapport de force entre le travailleur et son employeur est nécessairement inégalitaire, que le droit du travail doit intervenir afin de légiférer sur les obligations des deux parties, que ce soit en cours d'exécution du contrat ou à sa fin.

Dans le cadre de cette brochure, nous avons décidé de cibler principalement les modalités qui entourent la rupture unilatérale du contrat de travail avant son terme.

Au regard de la flexibilisation du marché de l'emploi, de la précarisation grandissante à laquelle font face de plus en plus de travailleurs (engagements dans des contrats courts, intérimaires, de remplacement, liés au subventionnement par projets, aux aides à l'emploi, etc.), et sans compter les nombreuses faillites liées à la pandémie, il s'avère qu'au bout du compte, la presque totalité des travailleurs aura connu, au cours de sa carrière, une rupture de contrat de travail. Qu'elle ait été volontaire ou contrainte, les enjeux du bon déroulé de ce processus sont essentiels pour la protection des droits sociaux du travailleur.

Au-delà du respect des règles liées à la fin du contrat, une question se pose également en filigrane. Nous assistons, lors de nos permanences juridiques, à des fins de contrat qui peuvent s'avérer de plus en plus brutales, des situations face auxquelles le travailleur semble de plus en plus démuni. En effet, quand il décide de partir de son propre chef, le préavis paraît parfois bien long. Et quand il est licencié, le même sentiment prédomine. Alors qu'en matière de licenciement, la longueur du préavis est pensée pour permettre au travailleur de faire face, force est de constater que cela est de plus en plus vécu dans la douleur.

Dans une période où les cas de burnouts liés au travail explosent, mais également les relations conflictuelles entre collègues liées à une surcharge de travail de plus en plus importante, ou encore des tensions émanant d'un contexte économique de plus en plus difficile à supporter, on ne peut s'empêcher de se questionner sur les conditions de travail parfois très difficiles dans lesquelles évoluent bon nombre de salariés. Car derrière la rupture se vivent bien souvent des situations de travail de plus en plus douloureuses.

Dans ce sens, s'interroger sur la rupture du contrat, c'est aussi être amené à se questionner sur les conditions de travail parfois très difficiles dans lesquelles évoluent nombre de salariés. Afin de rendre les règles en la matière plus claires et concrètes à la lecture de tous, nous avons structuré cette brochure sous la forme d'un questionnaire représentant les interrogations et situations les plus couramment rencontrées dans le cadre de nos consultations à L'Atelier Des Droits Sociaux, proposant ainsi un tour d'horizon des principaux modes de rupture du contrat de travail.

Cette liste est non exhaustive. Si vous êtes confronté à une situation qui sort des cadres de cette brochure, n'hésitez donc pas à nous contacter (1).

---

(1) infos : <https://ladds.be>

## I. Je me suis fait licencier

En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, on parle de licenciement. Il s'agit d'un mode unilatéral de rupture, car décidé par la volonté d'une seule des deux parties (2). Le licenciement peut être remis moyennant un préavis à prester ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le préavis est l'avertissement préalable avant la rupture du contrat et, par là-même, le délai durant lequel le contrat de travail se poursuit afin d'éviter une rupture immédiate du contrat de travail. Le préavis octroie ainsi à la partie lésée un laps de temps pour tenter de faire face à la décision subie.

L'indemnité compensatoire de préavis est l'indemnité égale à la rémunération en cours et qui est due en cas de rupture du contrat sans délai de préavis. Cette indemnité correspond au salaire qui aurait dû être perçu pendant la période correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être presté ou à la durée du préavis qui reste à courir (en cas de préavis notifié mais non terminé).

### I. Licenciement avec remise de préavis

#### I.1. Le préavis a-t-il été correctement rédigé ?

Le préavis est régi par des règles de forme (3) que l'employeur doit obligatoirement respecter:

- être transmis par écrit;
- être signé par l'employeur ou la personne qui agit par délégation;
- mentionner la date du début du préavis ainsi que sa durée;
- respecter les dispositions en matière d'emploi des langues.

Si la date du début du préavis se révèle inexacte, il sera toujours possible de la rectifier. Lorsqu'il y a inexactitude dans la durée du préavis, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatoire pour compléter la période manquante dans la durée erronée annoncée du préavis.

En cas d'absence des mentions obligatoires, le préavis est nul mais la rupture subsiste. Cela signifie que l'acte de rupture du contrat reste valide mais que l'auteur de la rupture est par conséquent redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

---

(2) Loi du 3 juillet 1978, art.32, 3°.

(3) Loi du 3 juillet 1978, art.37, §1.



\*La lettre de rupture ne doit pas être motivée. L'employeur n'est en effet pas tenu de motiver sa décision de rompre le contrat. Un motif de fin de contrat sera, par contre, obligatoirement indiqué sur le formulaire C4.

\*Le formulaire C4 est un des documents sociaux qui doit obligatoirement être remis au travailleur par l'employeur et fin de contrat et ce, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail ou les circonstances ayant mené à son terme. « Recevoir son C4 » ne signifie donc pas, comme d'aucuns le croient souvent, que le C4 n'est délivré qu'en cas de licenciement.

\*A la demande écrite du travailleur, l'employeur sera tenu de notifier par courrier les motifs concrets ayant conduit au licenciement et ce, dans le cadre des dispositions de la convention collective 109 concernant la motivation du licenciement (4).

---

## 1.2. Mon préavis m'a-t-il été remis correctement ?

Lorsque la rupture du contrat émane de l'employeur, celle-ci doit s'effectuer, soit **par lettre recommandée**, soit **par exploit d'huissier**.

**Par recommandé**, le récépissé postal suffit à prouver la réalité de la notification. L'employeur n'est donc pas tenu de faire l'envoi « avec accusé de réception ». Attention toutefois si vous n'avez pas retiré le recommandé à la poste, pour quelle que raison que ce soit, cela n'aura **aucune incidence sur l'effectivité du préavis**. Celui-ci est censé être reçu **le troisième jour ouvrable** (samedi compris) qui suit la date de l'envoi (donc du dépôt à la poste).



Envoi du recommandé le jeudi 9 décembre.

Délai pour recevoir le préavis = vendredi 10, samedi 11 et lundi 13 décembre.

Le préavis est donc censé être notifié le 13 décembre.



Si le pli recommandé est envoyé par l'employeur à la **mauvaise adresse** (dernière adresse communiquée par le travailleur à l'employeur), il pourrait être redevable du paiement d'une **indemnité de préavis**, à moins qu'il ne soit possible de "rattraper" sans délai cette erreur ou que le travailleur accepte une notification de préavis rectifiée. Si le travailleur n'a pas communiqué la bonne adresse, **la notification gardera cependant son caractère régulier**.

**Par exploit d'huissier** : Le préavis peut être notifié par un huissier de justice et est ainsi censé être reçu le jour même de la signification. Le refus éventuel du travailleur n'a aucun effet sur la validité de la signification. Si le destinataire est absent du domicile, l'huissier déposera une copie de l'exploit dans la boîte aux lettres. Ce jour de dépôt conservera son caractère de jour de la signification.

---

(4) Plus d'informations sur ce sujet ici:

<https://ladds.be/wp-content/uploads/2020/10/T25-brochure-version-2019-05.pdf>

(5) Loi du 3 juillet 1978, art. 37 §1.



En aucun cas l'employeur ne peut remettre le préavis de la main à la main, sous peine de nullité.

---

Lorsque les conditions ci-dessus n'ont pas été respectées par l'employeur, le préavis est frappé de nullité "absolue" (6). Cela signifie que le travailleur, mais également un tiers (ONEm par exemple) peut invoquer sa nullité et que le juge doit la constater d'office. L'acte de rompre reste toutefois bien réel. En conséquence, le travailleur est en droit de réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. On conseillera au travailleur d'invoquer rapidement la rupture immédiate. La jurisprudence n'est en effet pas harmonisée sur la validité ou non de pouvoir réclamer le paiement d'une indemnité après que le travailleur a décidé, durant un certain temps, de poursuivre l'exécution du contrat malgré la nullité du préavis ...

### 1.3. Quand mon préavis débute-t-il ?

**Le délai de préavis débutera toujours, pour tous les travailleurs, le premier lundi qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée, même si ce lundi est un jour férié (7).**

Lorsque la date de prise de cours du préavis coïncide avec certaines périodes de suspension du contrat (maladie, vacances, ...), le début du préavis notifié par l'employeur est dans ce cas "reporté" jusqu'au jour où le travailleur reprend effectivement son travail, quelque soit, à ce moment là, la date du mois ou le jour de la semaine.

Il est à noter que l'employeur peut également notifier une date de prise de cours du préavis postérieure à la date de prise de cours légale. Cette pratique n'est pas contraire à la loi et n'entraîne pas la nullité du préavis. Il se gardera, néanmoins, de notifier une date de report excessive et privilégiera un report de la notification du préavis à une date ultérieure.

### 1.4. La durée de mon préavis est-elle correcte ?

- **Comment est déterminée la durée de mon préavis ?**

Le seul critère qui déterminera la durée de préavis est, et ce depuis 2014, **l'ancienneté du travailleur**. Celle-ci est définie par le législateur comme étant "*la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise*" (8).

Elle se déterminera en fonction du temps écoulé entre la date du début des prestations (peu importe le régime de travail) et la veille du jour où le préavis prend cours (ou jusqu'au jour de la rupture immédiate). Cette durée des services comprend non seulement les périodes effectives de prestations de travail mais aussi les périodes de suspension de l'exécution du contrat (comme les périodes de maladie, de congés payés, ....).

---

(6) Loi du 3 juillet 1978, art. 37 § 1.

(7) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/1.

(8) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/4

- **Comment calculer la durée de mon préavis ?**

Depuis le 1er janvier 2014, un nouveau régime général de préavis est d'application pour tous les employeurs et travailleurs, tant les travailleurs nouvellement engagés (à partir du 1er janvier 2014) que ceux déjà en service avant le 1er janvier 2014.

Pour ces derniers, il est par ailleurs prévu un système dit «de cliquet» qui vise à fixer ou “verrouiller” les droits acquis en matière de préavis à la date du 31 décembre 2013.

Nous établissons donc une distinction entre les travailleurs selon que l'exécution de leur contrat a débuté avant ou à partir du 1er janvier 2014.

### **Si votre contrat a commencé au plus tôt à partir du 1er janvier 2014**

Alors qu'avant 2014, les délais de préavis différaient selon le statut du travailleur (employé/ouvrier), les nouveaux délais de préavis ont un caractère uniforme, quel que soit votre statut de travailleur.

Il s'agit de délais de préavis fixes établis par la loi pour lesquels l'employeur et le travailleur n'ont plus à s'accorder (comme ce fut le cas dans le passé pour la rupture du contrat de travail des employés “supérieurs”<sup>(9)</sup>).

Ils sont par ailleurs exprimés en semaines et non plus en mois ou en jours comme c'était le cas avant 2014.

En cas de licenciement, le délai de préavis à notifier par l'employeur va évoluer en trois phases qui sont reprises dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS À PRESTER
- de 3 mois	1 semaine
de 3 mois à - de 4 mois	3 semaines
de 4 mois à - de 5 mois	4 semaines
de 5 mois à - de 6 mois	5 semaines
de 6 mois à - de 9 mois	6 semaines
de 9 mois à - de 12 mois	7 semaines
de 12 mois à - de 15 mois	8 semaines
de 15 mois à - de 18 mois	9 semaines
de 18 mois à - de 21 mois	10 semaines
de 21 mois à - de 24 mois	11 semaines
de 2 ans à - de 3 ans	12 semaines
de 3 ans à - de 4 ans	13 semaines
de 4 ans à - de 5 ans	15 semaines

---

(9) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/2, §1.



ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS À PRESTER
de 5 ans à - de 6 ans de 6 ans à - de 7 ans de 7 ans à - de 8 ans de 8 ans à - de 9 ans de 9 ans à - de 10 ans de 10 ans à - de 11 ans de 11 ans à - de 12 ans de 12 ans à - de 13 ans de 13 ans à - de 14 ans de 14 ans à - de 15 ans de 15 ans à - de 16 ans de 16 ans à - de 17 ans de 17 ans à - de 18 ans de 18 ans à - de 19 ans de 19 ans à - de 20 ans	18 semaines 21 semaines 24 semaines 27 semaines 30 semaines 33 semaines 36 semaines 39 semaines 42 semaines 45 semaines 48 semaines 51 semaines 54 semaines 57 semaines 60 semaines
de 20 ans à - de 21 ans de 21 ans à - de 22 ans de 22 ans à - de 23 ans de 23 ans à - de 24 ans de 24 ans à - de 25 ans de 25 ans à - de 26 ans de 26 ans à - de 27 ans de 27 ans à - de 28 ans de 28 ans à - de 29 ans de 29 ans à - de 30 ans à partir de 30 ans	62 semaines 63 semaines 64 semaines 65 semaines 66 semaines 67 semaines 68 semaines 69 semaines 70 semaines 71 semaines + 1 semaine par année d'ancienneté entamée



Un travailleur engagé le 1er juillet 2014 est licencié par son employeur le 20 décembre 2020, soit après une ancienneté de service de 6 ans et 5 mois. Le préavis à notifier par l'employeur est fixé à 21 semaines.

### Si votre contrat a commencé avant le 1er janvier 2014

L'explication reprise ci-après ne concerne que les travailleurs en service avant le 1er janvier 2014 et dont le congé est notifié à partir du 1er janvier 2014. Les règles d'application pour le calcul du délai de préavis en vigueur avant le 1er janvier 2014 sont à juxtaposer avec celles en vigueur à partir de cette même date.

Explications :



Le calcul du délai de préavis à respecter en cas de licenciement se déroule en 3 étapes.

**1. Déterminer le délai de préavis en fonction de l'ancienneté du travailleur acquise au 31 décembre 2013** (exprimé en mois pour les employés et en jours pour les ouvriers). Pour calculer la première partie de ce délai de préavis, il faut :

- tenir compte du statut du travailleur à la date du 31.12.2013 (ouvrier ou employé);
- tenir compte, **s'il est employé**, du niveau de sa rémunération au 31.12.2013;
- tenir compte, **s'il est ouvrier**, d'un engagement avant ou à partir du 1er janvier 2012.

La situation du travailleur pour le calcul de cette première partie de préavis va se "verrouiller" au 31 décembre 2013. Il s'agit du système dit de "cliquet".

**Pour l'employé** : la fixation du délai de préavis au 31.12.2013 sera établie différemment selon qu'il s'agit d'un employé dit "**inférieur**" ou "**supérieur**".

- pour les **employés "inférieurs"**, à savoir ceux dont la rémunération annuelle brute au 31.12.2013 est égale ou inférieure à 32.254€, le délai de préavis sera déterminé à concurrence de 3 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté, soit la règle légale en vigueur au 31 décembre 2013 (ex: une ancienneté de 18 ans donne droit au 31.12.2013 à un préavis de 12 mois).
- pour les **employés "supérieurs"**, ceux dont la rémunération annuelle brute au 31.12.2013 est supérieure à 32.254 €, la partie du préavis liée à l'ancienneté au 31.12.2013 est désormais fixée de manière forfaitaire et s'établit à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.



Observation importante : pour établir s'il y a dépassement de la limite de la rémunération annuelle de 32.254 € pour un employé occupé à temps partiel, il faut prendre en considération la rémunération annuelle que cet employé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

**Pour l'ouvrier**: chez les ouvriers, il existe une durée de préavis différente selon que l'on applique le régime légal (fixé par la loi), conventionnel (fixé par le contrat de travail ou le règlement de travail) ou celui appliqué dans les différents secteurs de travail (via les conventions collectives de travail). Nous verrons uniquement le régime légal et renvoyons le travailleur à son contrat de travail ou au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale si un autre régime s'applique (10).

---

(10) SPF Emploi, travail et Concertation sociale, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles – Tel. 02/233.41.11.  
<http://www.emploi.belgique.be>



Si le contrat a débuté avant le 1er janvier 2012 (régime légal secteur privé) :

Ancienneté	Préavis
de 0 à moins de 20 ans	28 jours
de 20 ans à plus	56 jours

Si le contrat a débuté à partir du 1er janvier 2012 (régime légal secteur privé) :

Ancienneté	Préavis
de 0 à moins de 6 mois	28 jours
de 6 mois à moins de 5 ans	40 jours
de 5 ans à moins de 10 ans	48 jours
de 10 ans à moins de 15 ans	64 jours
de 15 ans à moins de 20 ans	97 jours
de 20 ans à plus	129 jours

**2. Déterminer le délai de préavis en fonction de l'ancienneté du travailleur acquise à partir du 1er janvier 2014** (exprimé en semaines). Le compteur de l'ancienneté à la date du 1er janvier 2014 est remis à zéro et cette "deuxième" ancienneté sera calculée selon les nouvelles règles en vigueur.

**3. Le délai final de préavis à respecter sera établi en additionnant les première et deuxième parties du délai de préavis obtenues aux étapes 1 et 2 ci-avant.** Ce délai final est aussi celui dont il faudra tenir compte si la rupture du contrat s'effectue moyennant une indemnité compensatoire de préavis. Ce délai final se présente dès lors en mois et semaines (pour les employés) et en jours et semaines (pour les ouvriers).

Voici le tableau récapitulatif de ces étapes :

Date de début de l'exécution du contrat ?
<b>Avant le 01.01.2014</b>
<b>Etape 1</b> : détermination du délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31.12.2013 avec une différence selon que vous soyez employé ou ouvrier (et dans ce dernier cas, selon que vous ayez été engagé avant ou à partir du 1er janvier 2012.
<b>Etape 2</b> : détermination du délai de préavis sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 01.01.2014 : nouveaux délais de préavis
<b>Etape 3</b> : délai final = délai étape 1 + délai étape 2



Pour vous aider, de nombreux calculateurs sont disponibles sur internet, via notamment les sites de secrétariats sociaux ou de syndicats.

Il est à noter que moyennant accord de l'employeur et du travailleur, l'employeur peut dispenser le travailleur d'exécuter tout ou une partie de son préavis, en continuant cependant à lui verser la rémunération convenue aux échéances habituelles.

### 1.5. Que peut-il se passer pendant mon préavis ?

En cas de **préavis notifié par l'employeur**, certains événements suspendent la prise de cours ou l'écoulement du délai du préavis.

Voici une liste non exhaustive des causes de suspensions ayant un effet sur le préavis :

Causes de suspension	Effet sur la prise de cours du préavis	Effet sur l'écoulement du préavis
maladie ou accident vacances	reportée à la reprise du travail	suspension du délai de préavis
écartement de la femme enceinte en dehors du report de maternité crédit-temps (suspension complète) congé de maternité et de paternité détention préventive	reportée à la reprise du travail	suspension du délai de préavis
congé pour réduction du temps de travail	prend cours normalement	court normalement
etc.		

## Je suis tombé malade / j'ai eu un accident

Si vous êtes en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, votre incapacité aura pour effet de **suspendre l'écoulement du délai de préavis** notifié par l'employeur. Il sera donc « mis en pause » pendant les journées d'incapacité de travail et reprendra au retour du travailleur.



Si toutefois vous êtes atteint d'une incapacité partielle et que vous poursuivez un travail à mi-temps, le délai de préavis ne sera pas suspendu.

En ce qui concerne **la notification du préavis** pendant l'incapacité de travail, il est à noter qu'il est tout à fait possible pour l'employeur de rompre le contrat pendant cette période. La maladie ne pourra cependant pas être invoquée en tant que motif de licenciement.

## Je veux prendre mes congés restants

L'exécution du contrat est suspendue en cas de fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises individuellement par le travailleur en dehors d'une période de fermeture.

Par « vacances annuelles » il faut entendre les jours de congés auxquels le travailleur peut prétendre, ceux-ci étant fonction des prestations accomplies au cours de l'année civile précédente.

Cette période de vacances annuelles a également pour effet de suspendre l'écoulement du délai de préavis. En revanche, lorsque le travailleur ne prend qu'un demi-jour de congé, on ne peut pas parler de suspension complète du contrat et dès lors, il ne pourra pas non plus y avoir suspension du préavis (11).

On observera également que si l'exécution du contrat est suspendue durant une journée complète par deux causes de suspension distinctes, on ne pourra parler d'un jour entier de suspension que pour autant que les deux absences journalières suspendent, toutes deux, le délai de préavis (ex : le matin, absence pour cause de repos compensatoires pour heures supplémentaires et l'après-midi, prise d'un demi-jour de vacances).

Cela étant, un préavis peut être notifié par l'employeur pendant les vacances mais le délai ne commencera à courir qu'au jour de la reprise du travail.

Notons que l'employeur a toujours la possibilité, au cours des vacances annuelles, de rompre immédiatement le contrat avec paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au délai de préavis qui aurait dû être observé.

Le préavis ayant pris cours avant les vacances cessera, quant à lui, de courir pendant la période de vacances annuelles. Un seul jour de congé suffit à suspendre l'écoulement du préavis.

---

(11) La Cour de cassation a en effet jugé que seule une suspension complète de l'exécution du contrat peut entraîner une suspension de l'écoulement d'un délai de préavis.



Concernant les congés extra-légaux qualifiés aussi de « compléments », la Cour de cassation considère que s'ils sont dus en raison de l'ancienneté, ils suspendent le délai de préavis notifié par l'employeur lorsqu'ils sont compris dans la période des vacances annuelles ou lorsqu'ils font suite immédiatement aux jours légaux de vacances. On peut donc déduire de cette lecture que les jours qualifiés de « congés d'ancienneté » pris de manière isolée ne suspendent pas le préavis notifié par l'employeur.



Un congé sans solde n'aura pas pour effet de suspendre la prise de cours et l'écoulement d'un délai de préavis.

### Puis-je prendre congé pour chercher un travail ?

Dès la prise de cours du préavis, le travailleur a le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi (12).

A partir du 1er janvier 2014, ce nombre de jours est calculé comme suit :

- Un jour maximum par semaine durant les 26 dernières semaines du préavis. Dans cette hypothèse, le droit à l'absence peut s'exercer une à deux fois par semaine sans pouvoir dépasser au total la durée d'une journée (ex. : deux demi-jours). Le travailleur n'a pas à prouver qu'il s'absente pour rechercher un emploi. Si l'employeur a un doute, c'est à lui d'en amener la preuve.
- Un demi-jour par semaine au cours de la période antérieure aux 26 dernières semaines de préavis.

Ce droit s'exerce par semaine et ne se récupère pas en cas de non-utilisation. Il n'y a donc pas de report possible, sauf accord de l'employeur. Le choix des (demi-) jours d'absence se fait en accord avec l'employeur, mais à défaut, ce choix appartient, en principe, au travailleur.

### Qu'est-ce que le contre-préavis ?

Le travailleur auquel l'employeur a notifié un préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier à son tour le contrat moyennant un préavis. C'est le contre-préavis (13).

Depuis le 1er janvier 2014, ce droit est accordé à tout travailleur, quel que soit son statut. Le contre-préavis doit être notifié selon les règles habituelles. La durée du contre-préavis sera fixée en fonction de l'ancienneté.

ANCIENNETÉ DU TRAVAILLEUR	DURÉE DU CONTRE-PRÉAVIS	PRISE DE COURS
moins de 3 mois	1 semaine	lundi suivant*
de 3 à moins de 6 mois	2 semaines	lundi suivant*
de 6 à moins de 12 mois	3 semaines	lundi suivant*
12 mois et plus	4 semaines	lundi suivant*

\*Prise de cours fixée au premier lundi qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée.

(12) Loi du 3 juillet 1978, art. 41.

(13) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/2, §3.

## 2. Licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis

Comme dit en début de chapitre, le contrat de travail peut être rompu moyennant un préavis à prester ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (14).

L'indemnité compensatoire de préavis est l'indemnité égale à la rémunération en cours et qui est due en cas de rupture du contrat sans préavis. Cette indemnité correspond à la durée du délai de préavis qui aurait dû être presté ou à la durée du préavis qui reste à courir (en cas de préavis notifié mais non terminé).

### 2.1. Quelle est la procédure à respecter par l'employeur ?

Cette rupture de contrat immédiate se caractérise curieusement par son **absence de formalités légales**. L'employeur prendra néanmoins soin de confirmer sa décision de rompre le contrat de travail par écrit, en précisant notamment la date de cessation effective des relations de travail, par envoi recommandé, ou signature d'un double "pour réception" par le destinataire.

---

#### Modèle de rupture avec paiement d'une indemnité



Par la présente, nous vous confirmons notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater du ... avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de ...

Fait à ... , le ...

Signature de l'employeur

---

En l'absence d'une confirmation écrite, l'auteur de la rupture pourrait se voir contester la réalité même de la cessation du contrat, sa date de prise d'effet et les modalités qui accompagnent la fin des relations contractuelles.

Cette rupture peut s'opérer à tout moment, à la date choisie par l'employeur.

L'indemnité a un caractère forfaitaire. Elle est égale à « **la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir** » (dans le cas où le contrat est rompu avant que le délai de préavis notifié ne soit complètement écoulé). La loi ajoute que "**l'indemnité comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat**".

L'indemnité de rupture se calcule donc par rapport au préavis qui aurait dû être presté si l'employeur avait opté pour un licenciement avec préavis.

---

(14) Loi du 3 juillet 1978, art. 39.

L'ancienneté à prendre en compte sera, quant à elle, celle acquise jusqu'au jour de la rupture effective du contrat (cette journée pouvant intervenir au cours d'une journée de travail ou au cours d'une suspension de l'exécution du contrat).

Il est à noter que la « rémunération en cours » vise la rémunération brute, ainsi que tous les avantages annexes payés au travailleur. Il n'y a pas lieu de tenir compte d'avantages futurs éventuels, d'une future indexation de salaire, d'une augmentation barémique, etc.

Précisons également que lorsque la rémunération en cours est totalement ou partiellement variable, il faut prendre, pour la partie variable, la moyenne des 12 mois qui précèdent la date de rupture effective du contrat.

Si vous êtes **travailleur à temps partiel**, il faudra, pour déterminer la **durée de votre préavis**, prendre en considération la rémunération annuelle que vous auriez perçue si vous aviez été sous contrat à temps plein. Après détermination de ce délai (= nombre de mois), le montant de l'indemnité compensatoire de préavis sera toutefois calculé en fonction de la rémunération réellement perçue au moment de la cessation effective du contrat.

## 2.2. Que se passe-t-il, après le préavis, au niveau des documents et paiements ?

Au moment de la rupture du contrat ou au plus tard à la date habituelle de paie qui suit la rupture, l'employeur doit s'acquitter des paiements suivants :

- La rémunération non encore versée pour les prestations réellement exécutées ;
- La prime de fin d'année (si elle est due et au prorata des prestations) ;
- La rémunération du jour férié survenant dans les 14 ou 30 jours calendrier suivant la cessation du contrat ;
- Le pécule de sortie;
- Selon le cas et sous conditions, l'indemnité compensatoire de préavis.

Postérieurement à la date habituelle de paie, l'employeur doit également s'acquitter, selon le cas, des paiements suivants :

- l'indemnité pour licenciement collectif ;
- l'indemnité de fermeture d'entreprise ;
- Certaines commissions payées aux représentants de commerce ;
- l'indemnité de régime de chômage avec complément d'entreprise.

Outre ces paiements, l'employeur est également tenu, quel que soit le mode de rupture du contrat, de remettre au travailleur certains documents sociaux (15) dont :

- Le décompte de paie,
- Le compte individuel pour l'année en cours,

---

(15) .Loi du 3 juillet 1978, art. 21.



- Le formulaire C4 (et, selon le cas, « l'annexe C4 »),
- La fiche fiscale 281.10,
- Le certificat d'occupation constatant la date de début et de fin de contrat et la nature du travail effectué,
- L'attestation de vacances (pour les employés).

Selon le cas, l'employeur peut être tenu de mettre en place une procédure de reclassement professionnel au travailleur licencié (16).

A la demande expresse du travailleur (17), il sera aussi tenu de notifier par écrit les motifs concrets ayant mené au licenciement.

On note enfin qu'en cas de dispense de prester le préavis ou de paiement d'une indemnité de rupture, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations ou la rupture immédiate du contrat, il doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi (18).

## II. J'ai décidé de démissionner

En cas de rupture du contrat de travail par le travailleur, on parle de démission. Il s'agit d'un mode unilatéral de rupture décidé par la volonté de l'une seule des deux parties (19).

La démission peut être remise moyennant un préavis à prester ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le préavis est l'avertissement préalable avant la rupture du contrat et, par là-même, le délai durant lequel le contrat de travail se poursuit afin d'éviter une rupture immédiate du contrat de travail. Le préavis octroie ainsi à la partie lésée un laps de temps pour tenter de faire face à la décision subie.

L'indemnité compensatoire de préavis est l'indemnité égale à la rémunération en cours et qui est due en cas de rupture du contrat sans préavis. Cette indemnité correspond à la durée du délai de préavis qui aurait dû être presté ou à la durée du préavis qui reste à courir (en cas de préavis notifié mais non terminé).

### 1. Que dois-je écrire dans ma lettre de démission ?

Le courrier doit comporter les mêmes mentions qu'en cas de licenciement (20) : date de début du préavis et durée. Elle doit aussi être datée et signée. Une exception concerne la langue de l'écrit. Le travailleur peut ainsi rédiger sa lettre de démission dans la langue de son choix alors que des obligations en la matière incombent à l'employeur en cas de licenciement.

---

(16) Vous trouverez plus d'informations sur ce sujet en consultant le site de l'ONEm à la page suivante: <https://www.onem.be/fr/citoyens/emploi/outplacement>

(17) Plus d'informations sur ce sujet ici: <https://ladds.be/wp-content/uploads/2020/10/T25-brochure-version-2019-05.pdf>

(18) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/12.

(19) Loi du 3 juillet 1978, art. 32, 3°.

(20) Loi du 3 juillet 1978, art. 37 §1..

## 2. Comment dois-je remettre ma lettre de démission à mon employeur ?

En ce qui concerne la **notification du préavis**, elle peut se faire soit par une remise de la main à la main, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier (21).

Seul le travailleur peut ainsi remettre son préavis en mains propres à son employeur. Dans cette hypothèse, il remet à son employeur l'écrit comportant sa décision de mettre fin au contrat avec les mentions obligatoires.

Pour s'assurer de la preuve de la réception de ce préavis par l'employeur, le travailleur doit lui demander d'apposer sa signature sur le double de la lettre de notification. La signature de l'employeur apposée sans autre mention sur l'écrit signifie qu'il y a eu réception du document, sans plus.

Elle n'emporte aucune acceptation par l'employeur des éventuelles conditions particulières de la rupture qui auraient été ajoutées par le travailleur. Par contre, si la signature est accompagnée d'une mention manuscrite «pour accord» ou «lu et approuvé», il y a réellement acceptation du délai de préavis notifié et des éventuelles conditions particulières qui auraient été ajoutées par le travailleur.

Le préavis remis de la main à la main et réceptionné par l'employeur peut débuter dès le lendemain, à condition encore de respecter la date légale de prise de cours d'un préavis, c'est-à-dire le premier lundi qui suit le jour de la réception par l'employeur (22).

Si **l'employeur refuse de signer la lettre de préavis**, la notification n'a pas pu être faite. Dans ce cas, le travailleur doit impérativement recourir à l'un des deux autres modes de notification (soit la lettre recommandée, soit l'exploit d'huissier).

Lorsque les **conditions de forme** n'ont pas été respectées par le travailleur, la résiliation du contrat est, dans ce cas, affectée d'une **nullité relative**.

A la différence d'une **nullité absolue**, la nullité relative peut, elle, être couverte par l'employeur. Le juge ne doit pas non plus la soulever d'office.

Cela signifie que l'employeur peut renoncer à invoquer la nullité de la résiliation et accepter de considérer celle-ci comme régulière. En d'autres termes, en couvrant la nullité de la résiliation, l'employeur accepterait que le préavis notifié par le travailleur puisse sortir ses effets. Cela étant, l'employeur a parfaitement le droit aussi d'invoquer la nullité de la résiliation, de constater dès lors la fin immédiate et irrégulière du contrat par le travailleur et de lui réclamer le paiement d'une indemnité de préavis...

## 3. Quelle sera la durée de mon préavis ?

Comme en matière de licenciement, le préavis prend cours le lundi qui suit la notification de la rupture. Par contre, la durée du préavis sera différente de celle appliquée en matière de licenciement.

---

(21) Loi du 3 juillet 1978, art. 37 §1.

(22) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/1.

Si votre contrat a commencé au plus tôt le 1er janvier 2014

En cas de démission, les préavis sont fixés comme suit (23) :

ANCIENNETÉ	DÉLAIS DE PRÉAVIS À PRESTER
- de 3 mois de 3 mois à - de 6 mois de 6 mois à - de 12 mois de 12 mois à - de 18 mois de 18 mois à - de 24 mois de 2 ans à - de 4 ans de 4 ans à - de 5 ans	1 semaine 2 semaines 3 semaines 4 semaines 5 semaines 6 semaines 7 semaines
de 5 ans à - de 6 ans de 6 ans à - de 7 ans de 7 ans à - de 8 ans à partir de 8 ans d'ancienneté	9 semaines 10 semaines 11 semaines 12 semaines

Si votre contrat a commencé avant le 1er janvier 2014

Le calcul du délai de préavis se déroule en **3 étapes**.

1. **Déterminer le délai de préavis en fonction de l'ancienneté du travailleur acquise au 31 décembre 2013** (exprimé en mois pour les employés et en jours pour les ouvriers). Pour calculer la première partie de ce délai de préavis (avant le premier janvier 2014 donc), il faut :

- tenir compte du statut du travailleur à la date du 31.12.2013 (ouvrier ou employé);
- tenir compte, **s'il est employé**, du niveau de sa rémunération au 31.12.2013;
- tenir compte, **s'il est ouvrier**, d'un engagement avant ou à partir du 1er janvier 2012 selon son secteur de travail.

---

(23) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/2, §2.

Pour le calcul de cette première partie de préavis, la situation du travailleur va se “verrouiller” au 31 décembre 2013. Il s’agit du **système dit de “cliquet”**.



**Pour l’employé** : il est à noter que la fixation du délai de préavis au 31.12.2013 sera établie différemment selon qu’il s’agit d’un **employé dit “inférieur” ou “supérieur”**.

- pour les **employés “inférieurs”**, ceux dont la rémunération annuelle brute au 31.12.2013 est égale ou inférieure à 32.254€, le délai de préavis sera déterminé à concurrence de 1,5 mois par période entamée de 5 ans d’ancienneté, avec un maximum de 3 mois (ex: une ancienneté de 18 ans entraîne un préavis de 3 mois).
- pour les **employés “supérieurs”**, ceux dont la rémunération annuelle brute au 31.12.2013 est supérieure à 32.254 €, le délai de préavis sera déterminé à concurrence de 1,5 mois par période entamée de 5 ans d’ancienneté, avec un maximum de 4,5 mois (et 6 mois si le salaire annuel brut dépasse 64.508 € au 31 décembre 2013). Ex: en cas de démission d’un employé ayant 12 ans d’ancienneté et un salaire annuel brut de 45.000 euros au 31.12.2013, le préavis sera de 4,5 mois.



**Pour l’ouvrier** : Chez les ouvriers, il existe une durée de préavis différente selon que l’on applique le régime légal (fixé par la loi), conventionnel (fixé par le contrat de travail ou le règlement de travail) ou celui appliqué dans les différents secteurs de travail (via les conventions collectives de travail). Nous verrons uniquement le régime légal et renvoyons le travailleur à son contrat de travail ou au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale si un autre régime s’applique (24).

Concernant ce régime légal, les délais sont les mêmes, que le contrat ait commencé avant ou à partir du 1er janvier 2012.

Ancienneté	Préavis
de 0 à moins de 20 ans	14 jours
de 20 ans à plus	28 jours

**2. Déterminer le délai de préavis en fonction de l’ancienneté du travailleur acquise à partir du 1er janvier 2014** (exprimé en semaines). Le compteur de l’ancienneté est remis à zéro à la date du 1er janvier 2014 et cette “deuxième” ancienneté sera calculée selon les nouvelles règles en vigueur.

---

(24) SPF Emploi, travail et Concertation sociale, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles –  
Tel. 02/233.41.11. <http://www.emploi.belgique.be>

### 3. Le délai final de préavis à respecter sera établi en additionnant les première et deuxième parties du délai de préavis obtenues aux étapes 1 et 2 ci-avant.

Ce délai final est aussi celui dont il faudra tenir compte si la rupture du contrat s'effectue moyennant une indemnité compensatoire de préavis. Ce délai final se présentera dès lors en mois et semaines (pour les employés) et en jours et semaines (pour les ouvriers).



Attention toutefois **concernant l'employé** :

En cas de contrat commencé avant le 1er janvier 2014, si le plafond de 3 mois, 4,5 mois ou 6 mois est atteint sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, les préavis en vigueur à partir du 1er janvier 2014 ne viennent pas s'ajouter.



Un employé engagé en 2005 et dont la rémunération annuelle brute au 31 décembre 2013 était de 30.000 €, décide de démissionner en décembre 2021.

Pour la partie du contrat avant le 1er janvier 2014, son préavis s'élève à 3 mois, qui est le maximum pour sa catégorie salariale. On ne devra donc pas additionner le second préavis lié à la période à partir du 1er janvier 2014.

**Et s'il y a lieu d'additionner les deux délais de préavis, la somme ne pourra en aucun cas dépasser 13 semaines !**



Un employé engagé en 2012 et dont la rémunération au 31 décembre 2013 était supérieure à 64.508 €, a décidé de démissionner en décembre 2018.

Pour la partie du contrat avant le 1er janvier 2014, son préavis s'élève à 1,5 mois, qui n'est pas le maximum pour sa catégorie salariale. Il faut donc également calculer le préavis pour la période qui court à partir du 1er janvier 2014.

Pour cette partie, le préavis est de 9 semaines. Le préavis total sera donc de 1,5 mois + 9 semaines, ramené au final à 13 semaines qui est le plafond à ne pas dépasser en cas de cumul des deux calculs.



- En cas d'engagement dans un emploi ACS ou APE, le délai de préavis en cas de démission est de 7 jours calendrier (25).
- En cas de démission, le préavis n'est pas prolongé par d'éventuelles périodes de suspension du contrat de travail (vacances annuelles, maladie, etc.);
- Le droit à l'absence pour rechercher un emploi est également reconnu par la loi dans le cadre de la démission.  
Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale estime que le droit à l'absence pour rechercher un emploi doit être maintenu si le travailleur a déjà trouvé un nouvel emploi, afin de lui permettre de décrocher un emploi qui pourrait être meilleur encore.  
Cette position est également suivie par certaines juridictions du travail.  
D'autres juridictions de travail estiment, quant à elles, que ce droit ne doit plus être appliqué si le travailleur a conclu et signé un nouveau contrat de travail;
- Une démission peut aussi être opérée par le travailleur moyennant indemnité compensatoire de préavis même si, dans la pratique, ce mode de rupture n'est quasiment jamais utilisé par ce dernier.  
Dans la situation où le travailleur souhaiterait se libérer rapidement d'un contrat, il tentera en effet avant tout de rencontrer son employeur pour envisager une rupture de commun accord.
- La démission entraîne également la remise des documents sociaux obligatoires, dont le formulaire C4, ainsi que des paiements dus (26).

---

(25) Loi du 3 juillet 1978, art. 37/5.

(26) Loi du 3 juillet 1978, art. 21.

## JE SUIS ENGAGÉ DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

---

En règle générale, il n'y a pas lieu de notifier un préavis ou de verser une indemnité de rupture puisque, dès la signature du contrat, les parties ont donné un caractère temporaire à leur relation de travail. Le contrat à durée déterminée prend, en effet, fin à la date de l'échéance du contrat (27), sans préavis ni indemnité. Le contrat pour un travail nettement défini se termine quant à lui une fois la tâche ou mission du travailleur terminée (28).

Notons par ailleurs que le contrat prendra fin au terme fixé même si l'exécution du contrat a fait l'objet de périodes de suspension (ex. : incapacité de travail, congés annuels) et/ou s'il est toujours suspendu à la date d'échéance. Les périodes de suspension n'ont pas pour effet de reporter la date de fin établie par les parties. En d'autres termes, elles ne prolongent pas la durée du contrat.

La partie qui décide toutefois de rompre le contrat avant le terme convenu doit respecter certaines règles. Celles-ci sont différentes selon que le contrat est rompu pendant la première moitié du contrat ou non.

### I. Rupture pendant la première moitié du contrat

L'employeur et le travailleur peuvent rompre le contrat moyennant un préavis tel que prévu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée mais uniquement pendant la première moitié du contrat (29). On ajoute que cette première moitié est plafonnée à 6 mois.



- contrat à durée déterminée de 3 mois: la première moitié est établie à 1,5 mois.
- contrat à durée déterminée de 18 mois: la première moitié est établie à 6 mois.

Dans l'hypothèse où il y a conclusion d'un contrat de travail sans terme mais pour un **travail nettement défini**, il serait judicieux pour les parties de mentionner dans le contrat le délai prévisible pour l'accomplissement du travail (nettement défini) et de pouvoir ainsi déterminer quelle serait la moitié de ce délai au cours duquel le contrat pourrait être résilié moyennant un délai de préavis.

A défaut et/ou si l'une des deux parties (employeur/travailleur) n'est pas d'accord, ce sont aux juridictions du travail qu'il appartiendra de se prononcer sur la question de savoir si le préavis a été notifié ou non pendant la première moitié de la durée du contrat.

---

(27) Loi du 3 juillet 1978, art. 32, 1°.

(28) Loi du 3 juillet 1978, art. 32, 2°.

(29) Loi du 3 juillet 1978, art. 40, §2.

Durant cette période, moyennant le respect des conditions de notification et des délais de préavis en vigueur, le contrat peut être rompu avec préavis à prester. En cas de licenciement, l'employeur reste toujours libre de dispenser le travailleur de prester. Il peut également décider de recourir au paiement d'une indemnité en lieu et place d'un préavis à prester.



En cas de contrats à durée déterminée successifs, la possibilité de rompre avec préavis durant la première moitié du contrat, ne s'applique qu'au premier contrat !

---

## II. Rupture pendant la deuxième moitié du contrat

Après la première moitié du contrat et, quoi qu'il en soit, après 6 mois maximum, l'auteur de la rupture n'a plus la possibilité de notifier un préavis ! S'il rompt le contrat, il est alors tenu de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération due jusqu'au terme du contrat, avec toutefois un maximum.

Cette indemnité ne peut en effet excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (30).



Un employé est engagé pour un contrat d'une durée de 12 mois.

L'employeur décide de rompre le contrat à la fin du 7ème mois. Comme la rupture se situe au-delà de la première moitié du contrat, l'employeur est redevable d'une indemnité correspondant à environ 5 mois de rémunération. 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 (dans ce cas, le préavis est de 6 semaines pour une ancienneté de 6 à 9 mois, donc à multiplier par 2). (Voir tableau des préavis).

Comme dans le cadre de n'importe quelle rupture avec indemnité, celle-ci comprendra non seulement la rémunération en cours mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat. Précisons aussi que pour fixer le délai de préavis qui aurait dû être notifié, il ne faudra tenir compte que de l'ancienneté ininterrompue.

S'agissant d'un contrat pour un travail nettement défini, l'indemnité correspondra à la rémunération qui aurait été due pendant le délai encore nécessaire à la réalisation complète du travail. Cette estimation peut se faire sur la base du temps nécessaire à un autre travailleur pour l'achèvement du travail en cause.

---

(30) Loi du 3 juillet 1978, art. 40, §1.



### I. Rupture pour motif grave

Pour reprendre l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1) « Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute qui rend **immédiatement et définitivement** impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Ce type de rupture de contrat peut intervenir à tout moment au cours de l'exécution d'un contrat de travail ou d'une période de suspension de l'exécution du contrat, peu importe le type de contrat conclu (contrat de remplacement, contrat à durée déterminée, etc.), peu importe que le travailleur bénéficie ou non d'une protection contre le licenciement (en tant que travailleuse enceinte, travailleur candidat au Conseil d'entreprise, etc.)

La **faute doit être commise** : la simple intention, même manifestée, de commettre la faute ne justifie pas le renvoi pour faute grave. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'une faute contractuelle, commise dans le cadre de l'exécution du contrat. Certains faits de la vie privée peuvent entraîner un licenciement immédiat pour faute grave lorsque ceux-ci vont totalement à l'encontre des obligations contractuelles ou ont un impact sur l'exécution du contrat et qu'ils sont de nature à rendre impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.



Un travailleur, engagé comme livreur, est condamné, dans le cadre de sa vie privée, à un retrait temporaire du permis de conduire pour conduite en état d'ivresse. Ce comportement, outre qu'il l'empêche temporairement de faire le travail pour lequel il a été engagé, contribue à discréditer l'entreprise et a, définitivement, entaché la confiance de l'employeur à son égard.

L'auteur de la rupture du contrat doit pouvoir prouver par « toutes voies de droit » (aveux, écrits, témoignages, présomptions, attestations, rapports de détective privé, etc.) l'existence du motif grave allégué.

Cela étant, l'existence d'un motif grave est, en principe, toujours laissé a posteriori, à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, lorsque la victime conteste l'existence du ou des motif(s) invoqué(s) ou le caractère de gravité de ceux-ci.

La loi donne une définition générale du motif grave sans toutefois énumérer de façon exemplative ou exhaustive les faits constituant une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat.

Aperçu de quelques décisions jurisprudentielles :

Il a été jugé constituant un motif grave

- des absences injustifiées répétées après avertissement
- le fait d'effectuer un travail pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical
- le refus d'exécution du travail et tout acte manifeste d'insubordination
- la dissimulation des erreurs
- la négligence grave et volontaire
- le vol
- la falsification de certificats médicaux
- etc.

Il a été jugé ne constituant pas un motif grave

- la maladie de très longue durée
- l'existence d'une divergence d'avis entre le médecin traitant du travailleur et celui délégué par l'employeur
- l'absence injustifiée d'une journée, sauf circonstances spéciales
- l'incompatibilité caractérielle (ou la mésentente) avec des collègues de travail
- des propos malveillants adressés à son employeur mais provoqués par celui-ci
- etc.

### Modalités de rupture :

La rupture pour faute grave doit être dénoncée très rapidement et de manière précise en respectant scrupuleusement les deux modalités suivantes (31) :

- rompre le contrat;
- notifier les motifs graves.

La rupture du contrat doit ainsi être notifiée au plus tard le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit le jour de la connaissance certaine du fait invoqué comme faute grave.

→ « **ouvrable** » : on entend chaque jour de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés.

→ « **connaissance certaine du fait** » : le délai de 3 jours ne court pas à partir du fait considéré comme motif grave mais bien à partir du jour où celui qui invoque la rupture a la certitude du fait reproché.

Dans la pratique, les juridictions du travail apprécieront le moment auquel l'employeur a acquis une connaissance effective et suffisante des faits.

---

(31) Loi du 3 juillet 1978, art. 35.

Dans tous les cas, si le motif grave empêche immédiatement et définitivement la poursuite du travail convenu, la notification de la rupture du contrat empêche toute occupation du travailleur (même si la lettre de rupture n'a pas encore été réceptionnée). La poursuite du travail empêcherait toute justification d'une rupture pour faute grave.

Afin d'éviter des difficultés de preuve, il est vivement conseillé de confirmer la rupture du contrat par un écrit daté et signé (sous pli recommandé ou remis de la main à la main avec un accusé de réception).

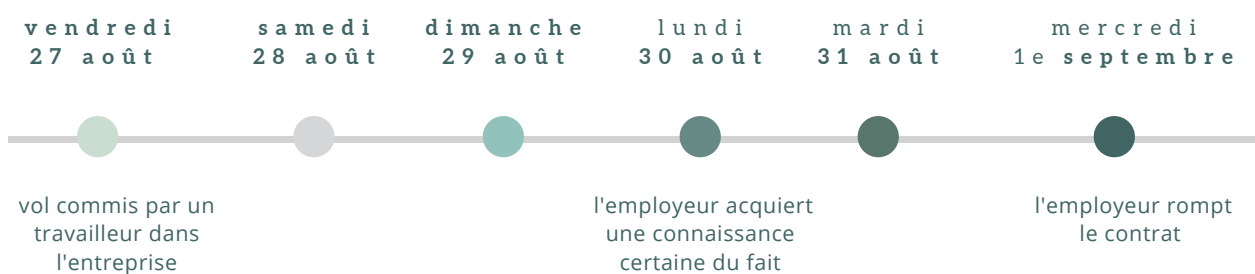
La deuxième obligation pour l'employeur ou le travailleur consiste à faire connaître à l'autre partie la faute grave qui lui est reprochée. Cette notification doit également s'effectuer au plus tard le 3ème jour ouvrable qui suit le jour de la rupture du contrat.

**La décision de rompre le contrat et la notification des motifs graves peuvent se faire simultanément dans une seule lettre. Il s'agira, soit d'un simple écrit dont le double aura été signé par le travailleur, soit d'une lettre recommandée.**

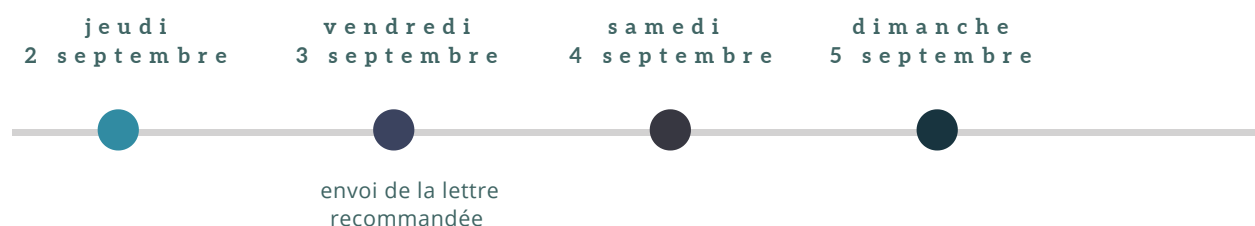
**En pareil cas, cette lettre devra être expédiée dans les 3 jours ouvrables qui suivent celui au cours duquel l'employeur aura acquis une connaissance certaine de la faute grave.**



#### DÉLAI POUR ROMPRE

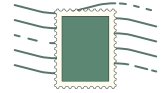


#### DÉLAI POUR NOTIFIER LES MOTIFS



---

**Modèle de lettre de rupture pour faute grave**  
(notification simultanée du renvoi et du motif de la faute grave)



Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

En date du ....., nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après. Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

(Description précise du ou des fait(s) constitutif(s) d'une faute grave).

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

Veuillez agréer, .....

Fait à ....., le .....

Signature du travailleur  
(Pour réception)

Signature de l'employeur,

---

## II. Fin de contrat pour force majeure

Indépendante de la volonté de parties, la force majeure est un événement imprévisible qui constitue pour l'employeur et le travailleur un obstacle insurmontable empêchant définitivement l'exécution du contrat.

Le terme "définitivement" a toute son importance. En effet, des événements n'entraînent pas la fin de contrat pour force majeure s'ils ne font que suspendre temporairement l'exécution du contrat, comme précisé dans la loi (32).

Cet événement ne peut en outre être imputable à l'une des deux parties. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on ne parle pas de rupture du contrat dans ce cas-ci mais bien de fin de contrat. En raison de cet événement imprévisible et pour lequel aucune des deux parties n'est responsable, le contrat s'éteint en quelque sorte.

C'est à la partie qui fait état d'une force majeure d'en apporter la preuve et ce, par tous les moyens de droit. En cas de contestation, la juridiction du travail appréciera souverainement l'existence ou non d'une force majeure entraînant la fin du contrat.

### **L'incapacité de travail définitive constitue-t-elle une force majeure ?**

Depuis 2017, le **recours à la force majeure** mettant fin au contrat en raison d'une incapacité de travail n'est **possible qu'au terme d'un trajet de réintégration**. Ce trajet, prévu par le code du bien être au travail, peut en effet se conclure de différentes manières, dont le constat d'une incapacité définitive à exercer le travail convenu (33).

Le **respect de la procédure du trajet de réintégration** devient donc, en cas d'incapacité définitive du travailleur à exécuter le travail convenu, une **condition préalable pour pouvoir se prévaloir de la force majeure** comme cause de fin de contrat.

---

(32) Loi du 3 juillet 1978, art. 26.

(33) Loi du 3 juillet 1978, art. 34.

### III. Rupture de commun accord

Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin au contrat de travail qui les lie en fixant le moment de la cessation des relations de travail. La rupture n'est donc plus unilatérale, mais bilatérale : elle résulte de la volonté des deux parties et ne pose, en principe, pas de problème.

Nous insistons sur la **volonté et l'accord des deux parties**. Car même si cela semble évident, de nombreux travailleurs font cependant état du sentiment d'être mis sous pression pour signer ce type de rupture, l'employeur avançant que cette manière de mettre fin au contrat ne pose aucun souci. Or, il n'est, par exemple, pas sans conséquence en termes de droit au chômage.

Ce mode de rupture peut intervenir à tout moment et quel que soit le type de contrat de travail conclu : contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, contrat de remplacement, de stage, etc.

Cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni, en principe, d'aucune indemnité. Néanmoins, à l'occasion du départ, l'employeur est libre d'octroyer une indemnité en raison des services rendus.

Dans un souci de sécurité juridique, il est vivement conseillé aux parties de confirmer la rupture d'un commun accord et ses modalités dans une convention écrite.

---

#### Modèle de convention de rupture de commun accord



Entre les soussignés,

- (identité de l'employeur) .....
- et
- (identité du travailleur) .....

Il est convenu ce qui suit :

1) Les parties décident d'un commun accord de rompre le contrat de travail qui les lie à la date du .....

A cette occasion, chacune des parties renonce à la réclamation à charge de l'autre d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

2) (Éventuellement). L'employeur s'engage à verser au travailleur, au moment de son départ (s'il s'agit d'une autre époque, précisez-le), un montant de ..... (euros) sur lequel il y aura lieu de procéder aux retenues sociales et fiscales.

3) (Éventuellement). En outre, il est convenu que ..... (divers) .....

4) Chacune des parties reconnaît avoir reçu un original de la présente convention.

Fait en deux originaux à ..... le .....

Signature du travailleur

Signature de l'employeur

---

## IV. Rupture du contrat avant le début de son exécution

Un contrat de travail peut être conclu et signé plusieurs semaines avant l'entrée en fonction effective du travailleur. Dans cette hypothèse, il arrive que le contrat soit rompu par l'une des parties avant le début de son exécution.

La législation est muette en la matière. Par contre, nous pouvons résumer la position de la Cour de Cassation : en cas de rupture avant exécution du contrat de travail, la partie lésée pourra prétendre à une indemnité forfaitaire calculée comme si la rupture du contrat avait eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail, et en l'occurrence en tout début de cette occupation.

Que le contrat soit conclu à durée indéterminée ou non, l'auteur de la rupture sera donc en théorie redevable d'une indemnité correspondant aux délais prévus par la loi en tout début de contrat, à savoir une semaine.

## ET LE DROIT AU CHÔMAGE DANS TOUT ÇA ?

---

Le travailleur qui se retrouve sans emploi, peut demander à bénéficier des allocations de chômage. La demande d'allocations doit répondre à deux types de conditions :

- une **condition d'assurabilité** car pour ouvrir le droit à l'assurance chômage, le travailleur doit prouver un certain nombre de jours de travail salarié sur une période de référence déterminée ;
- des **conditions d'octroi** car le travailleur ne peut effectivement bénéficier des allocations de chômage que s'il respecte une série de conditions d'indemnisation ou d'octroi. Parmi ces conditions, nous retrouvons l'obligation de ne pas être responsable de son chômage et donc, d'être au chômage de manière involontaire (34).

Concrètement, la réglementation du chômage prévoit des dispositions dans les situations suivantes :

- licenciement,
- démission d'un emploi convenable sans motif légitime (35)
- rupture de commun accord d'un emploi convenable sans motif légitime,
- abandon d'un emploi convenable sans motif légitime,
- licenciement pour attitude fautive. Attention! Un licenciement pour attitude fautive n'implique pas nécessairement qu'il y ait eu une rupture pour motif grave. En effet, si le tribunal rejette le motif grave en raison d'un vice de procédure ou car le motif invoqué par l'employeur n'est pas jugé comme étant un motif grave par la juridiction du travail, cela ne signifie pas que l'ONEm ne puisse pas estimer, de son côté, que le travailleur n'a pas néanmoins une responsabilité dans le licenciement.

À moins d'avoir été licencié (hors attitude fautive), le travailleur qui se retrouve dans une des situations évoquées ci-dessus, risque une sanction de l'ONEm pour s'être volontairement retrouvé sans emploi. Cette sanction prend la forme d'une exclusion. Pour prendre sa décision, l'ONEm convoque le travailleur pour une audition. La convocation reprend la possibilité, pour le travailleur, de ne pas se présenter mais de communiquer ses moyens de défense par écrit.

---

(34) Art. 51 et suivant de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. Une brochure consacrée de manière plus approfondie à la notion de chômage volontaire sera disponible au premier trimestre 2022. Elle fera suite à cet outil sur la rupture du contrat de travail.

(35) La notion d'emploi convenable renvoie à des critères établis par la réglementation du chômage : durée des déplacements pour se rendre et revenir du travail, respect du versement du salaire, déclaration à l'ONSS, etc. La notion de motif légitime renvoie quant à elle à des situations plus subjectives et qui ne sont pas détaillées dans la réglementation.

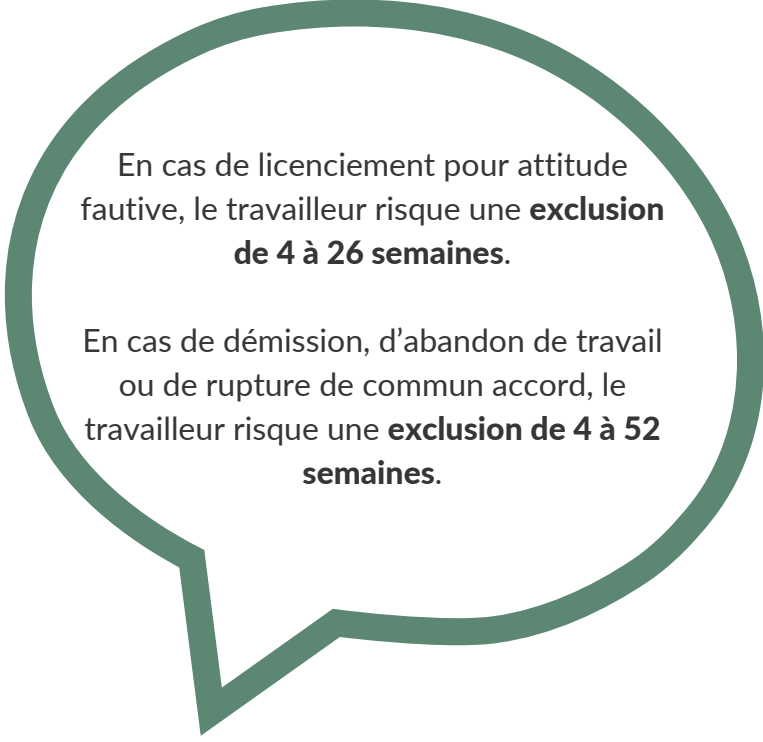


Peu importe le motif de la rupture, le travailleur qui souhaite faire une demande de chômage doit introduire le C4 auprès d'un organisme de paiement (syndicat ou Capac) afin que son dossier soit transmis à l'ONEm.

Il doit en outre s'inscrire auprès du service régional de l'emploi compétent dans les 8 jours de la demande. Notons que s'il a été licencié avec indemnité de rupture ou dispensé de prêter le préavis, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les deux mois à dater du dernier jour de contrat ou du dernier jour de préavis presté. A défaut, une sanction pourra être prononcée par l'ONEm.

---

### L'exclusion des allocations peut être temporaire ou consister en la perte du droit



En cas de licenciement pour attitude fautive, le travailleur risque une **exclusion de 4 à 26 semaines.**

En cas de démission, d'abandon de travail ou de rupture de commun accord, le travailleur risque une **exclusion de 4 à 52 semaines.**

La perte du droit peut se produire en cas de récidive (voir plus bas) ou en tant que première exclusion, si l'ONEm peut prouver que le travailleur a démissionné, abandonné son travail ou accepté une rupture de commun accord, dans l'intention de demander des allocations.

Dans ce cas, le travailleur ne peut retrouver un droit aux allocations que s'il prouve à nouveau le nombre de jours de travail nécessaires pour être admis au bénéfice des allocations. La preuve est à charge de l'ONEm qui doit pouvoir établir de manière claire l'existence d'une intention particulière dans le chef du chômeur.

---



## L'exclusion peut être remplacée par un avertissement ou assortie d'un sursis

Un avertissement peut être donné au travailleur qui n'a pas été exclu (avec ou sans sursis) pour chômage volontaire, dans les 2 ans qui précèdent l'avertissement. L'avertissement n'est pas considéré comme une décision d'exclusion en matière de récidive mais peut être considéré comme une circonstance aggravante lors de la fixation de la durée d'une nouvelle décision.

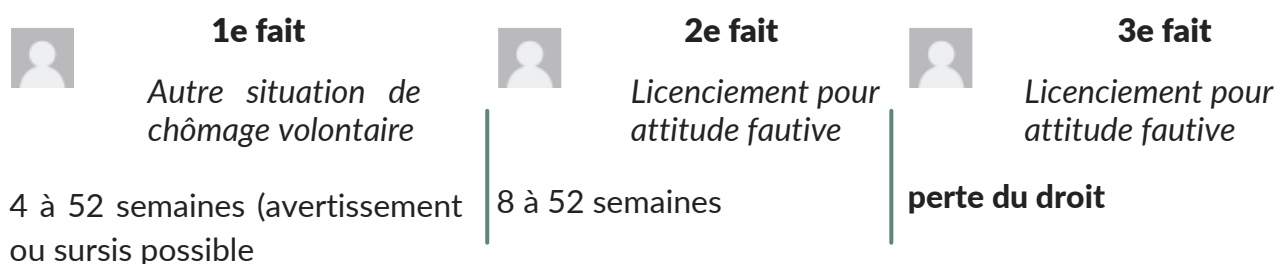
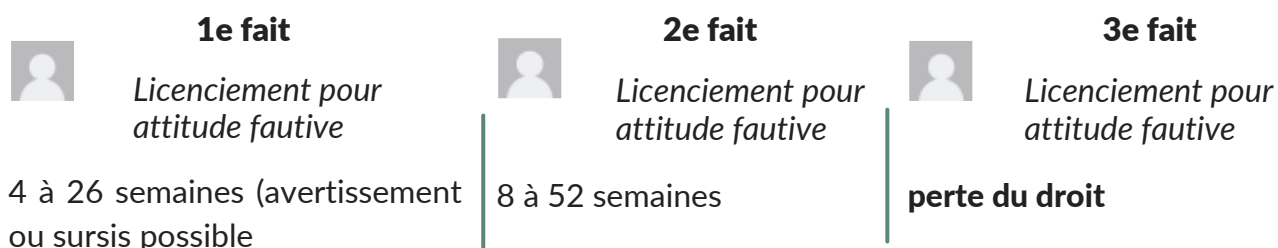
Un sursis peut être donné au travailleur qui n'a pas été exclu (avec ou sans sursis) pour chômage volontaire dans les 2 années qui précèdent le sursis. Le sursis est considéré comme une décision d'exclusion pour chômage volontaire en matière de récidive.

## La notion de récidive

On parle d'une première récidive s'il ne s'est pas écoulé plus de 12 mois entre les deux événements (36) et que le travailleur a été mis au courant de la première décision.

On parle d'une deuxième récidive s'il ne s'est pas écoulé plus de 24 mois entre les deux événements et que le travailleur a été mis au courant des deux premières exclusions.

En matière de récidive, les scénarios possibles sont les suivants :



(36) La date prise en compte est celle à laquelle le contrat a pris fin : date d'expiration du préavis ou date de rupture du contrat en cas de paiement d'une indemnité.

**Un licenciement pour attitude fautive suivi d'une démission, rupture de commun accord ou abandon d'emploi n'est pas considéré comme une récidive.**

Pour terminer, **une exclusion n'est pas appliquée dans les situations suivantes :**

### **En cas d'abandon d'emploi :**

**Si le travailleur exerce un nouvel emploi pendant minimum 13 semaines** avant la demande d'allocations : le travailleur ne fait pas de demande d'allocations entre l'emploi quitté et le nouveau et il exerce effectivement (37) cet emploi pendant 13 semaines. Les 13 semaines ne doivent pas nécessairement être ininterrompues ni exercées auprès d'un même employeur ni être à temps plein.

#### **Si le travailleur a abandonné son emploi**

\*soit pour exercer de manière effective (38) une activité non assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteur chômage, pendant minimum 6 mois : le travailleur doit effectivement exercer l'activité,

\*soit **pour élever son enfant** : l'interruption des prestations de travail doit intervenir dans les 6 premières années de la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Dans les deux cas, le travailleur doit apporter la preuve que son précédent employeur n'est pas disposé à le réengager (39).

S'il apparaît que l'employeur était disposé à le réengager, le travailleur sera considéré comme chômeur volontaire.

### **En cas de licenciement pour attitude fautive :**

Si le travailleur a exercé un nouvel emploi pendant minimum 13 semaines avant la demande d'allocations (voir ci-dessus),

Ou s'il a exercé une activité non assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteur chômage, pendant minimum 6 mois (voir ci-dessus).



#### **Note concernant la fin de contrat pour force majeure :**

En cas de fin de contrat pour force majeure raisons médicales, le travailleur est en principe admis au chômage.

---

(37) Les jours d'incapacité de travail, de chômage temporaire, couverts par indemnité de rupture, etc. ne comptent pas.

(38) idem.

(39) Une attestation de l'employeur est à privilégier. En cas d'absence d'attestation, l'ONEm peut s'adresser à l'employeur pour vérifier si un réengagement est envisageable ou non (sauf si l'attestation est superflue – ex. : l'ancien employeur est décédé).

## EN GUISE DE CONCLUSION

---

Nous l'avons vu, un contrat de travail ne peut se rompre sans le respect d'un certain nombre d'obligations, qu'elles concernent la notification de la rupture, le délai de préavis, la remise de documents sociaux ou les paiements obligatoires.

Même en cas de fin de contrat de commun accord, où l'on pourrait aisément s'imaginer se serrer la main et se dire au revoir, on conseillera toujours de formaliser la fin du contrat dans un écrit.

Pourquoi? Car le rapport de force est nécessairement inégalitaire, de la signature du contrat à sa fin, qu'elle soit volontaire ou contrainte.

Par l'instauration des règles entourant la rupture du contrat, le législateur a mis en place des mécanismes de protection, aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Mais dans les faits, il est évident que le lien de subordination qui lie le travailleur à son employeur, ajouté à une précarisation croissante des travailleurs dans leurs conditions mêmes de travail, ne permet que trop rarement au travailleur de "tenir tête" à son employeur.

Au quotidien, nous constatons qu'en cas de licenciement, alors que la durée du préavis est pensée afin de protéger le travailleur, elle est souvent vécue de manière très douloureuse. A la difficulté d'être licencié, parfois dans un contexte difficile de travail, le travailleur vit parfois la prestation du préavis comme un véritable chemin de croix. Dans l'ambivalence de vouloir être libéré au plus vite tout en ayant la crainte de basculer dans l'assurance chômage. En cas de démission, alors que les préavis sont nettement plus bas, le sentiment est souvent le même.

Nous ne pensons nullement que la durée des préavis doit être remise en cause, cela n'en serait que préjudiciable au travailleur et à sa protection. Malgré tout, la souffrance vécue par nombre de travailleurs durant leur préavis ne peut que nous obliger à nous questionner sur les limites et le poids qu'une loi peut avoir face au rapport de force entre employeurs et travailleurs. La menace de la perte d'un salaire et d'une arrivée au chômage peut s'avérer être une arme d'une redoutable efficacité dans les mains de l'employeur.

Au final, faire face à des situations de rupture du contrat de manière quotidienne dans notre travail nous impose de continuer à soutenir les travailleurs dans leur combat pour des conditions de travail dignes. Car si la loi a été pensée comme protectrice pour chaque partie, il n'en reste pas moins qu'elle ne semble pas du tout vécue comme telle par les travailleurs qui, chaque jour, font de plus en plus face à la souffrance ou la violence dans le cadre de leur relation de travail, eu égard au monde du travail de plus en plus exigeant.

Comme nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises, la Constitution n'est pas censée être un article de principe, encore moins un paillason qu'on pourrait allègrement piétiner sans risque de sanction. Or, l'article 23 de la Constitution garantit le droit à la dignité humaine. Dans ce but, il garantit notamment le droit au travail, ainsi qu'à des conditions de travail et de rémunération dignes. Vaste chantier face à l'évolution de notre système de travail et les crises qui nous attendent. Tachons de toujours garder cette nécessité à l'esprit.

## L'OBJET SOCIAL DE L'ATELIER DES DROITS SOCIAUX

---

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective.

Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- Promotion des droits sociaux
- Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française. Elle est agréée comme service juridique de première ligne par la FWB.

