

LICENCIEMENT & DÉMISSION

Édition 2018

Bureau d'avocats Claeys & Engels

(À jour jusqu'au 31 mars 2018)

 Wolters Kluwer

Editeur responsable : Paul De Ridder

© 2018 Wolters Kluwer Belgium SA
Zénobe Gramme (bâtiment G)
Square des Conduites d'Eau 9-10
4031 Liège

Service clientèle et adresse de correspondance :

Motstraat 30
2800 Malines
Tél. : 015 78 76 00
client.BE@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.be

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de l'éditeur.

D/2018/2664/189
ISBN 978-94-03-00468-6
BP/LICYB-YI18001

TABLE DES MATIÈRES

T.MAT

<i>Préface</i>	III
<i>Table des matières</i>	IX
PARTIE 1^{re}	1
La rupture du contrat de travail pour une cause étrangère à la volonté des parties – Force majeure – Décès – Condition résolutoire	7
<i>Chapitre 1^{er}. Force majeure</i>	9
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	9
Section 2. Conditions	9
1. Exécution totalement impossible	9
2. Exécution définitivement impossible	10
3. Circonstances indépendantes de la volonté des parties	10
4. Événement imprévisible	10
Section 3. Modalités et moment de la rupture du contrat de travail	10
Section 4. Cas d'espèce	11
1. Cas où la force majeure a été acceptée	11
1.1. Incapacité de travail définitive	11
1.2. Incendie	13
1.3. Actes des autorités publiques	13
2. Cas où la force majeure n'a pas été acceptée	13
2.1. Faillite ou déconfiture	13
2.2. Difficultés économiques	13
2.3. Fermeture de l'entreprise en application de la législation concernant la protection de l'environnement	13
2.4. Réclusion	14
2.5. Grève	14
2.6. Suspension ou destitution d'un notaire	14
<i>Chapitre 2. Décès</i>	15
Section 1 ^{re} . Décès de la personne de l'employeur	15
1. Principe	15
2. Exceptions	15
2.1. Cas d'espèce	15
2.2. Indemnité	15
2.3. Moment	16
Section 2. Fin de la personne juridique	16
1. Principe	16
2. Faillite	16
2.1. L'activité n'est pas poursuivie par le curateur	16
2.2. Le curateur poursuit l'activité	17
2.3. Le curateur cède l'entreprise	17
3. Cession de l'entreprise	17
Section 3. Décès du travailleur	17
1. Principe	17
2. Décès après la résiliation du contrat de travail	18
2.1. Avant le début de la période de préavis	18
2.2. Pendant la prestation du préavis	18
2.3. Après la rupture du contrat	18
3. Indemnités autres que l'indemnité compensatoire de préavis	18
<i>Chapitre 3. Condition résolutoire</i>	19
Section 1 ^{re} . Notion	19
Section 2. Conditions	19

Section 3. Cas d'espèce	20
1. Conditions résolutoires interdites par la loi	20
1.1. Clause de célibat	20
1.2. Clause relative à la maternité	20
1.3. Âge de la pension	20
1.4. Motifs de suspension légaux	20
2. Cas particuliers	20
2.1. Décision de l'autorité publique	20
2.2. Couple de travailleurs	20
2.3. Rendement du travailleur	21
2.4. Réussite d'un examen	21
2.5. Conditions d'exercice de la profession	21
2.6. Examen médical	21
2.7. Extrait de casier judiciaire	21
2.8. Faillite	22
2.9. Cessation des activités	22
PARTIE 2	23
La rupture du contrat de travail d'un commun accord	27
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	29
<i>Chapitre 2. Modalités</i>	31
Section 1 ^{re} . Modalités relatives au moment de la rupture	31
1. Principes	31
2. Limitations	31
Section 2. Modalités financières	31
<i>Chapitre 3. Prescriptions de forme et moyens de preuve</i>	33
PARTIE 3	35
La rupture du contrat de travail de plusieurs travailleurs – Licenciement multiple – Fermeture d'entreprise – Licenciement collectif	39
<i>Chapitre 1^{er}. Licenciement multiple</i>	41
Section 1 ^{re} . Licenciement multiple : ouvriers	41
1. C.P. des métaux non ferreux (105.00)	41
2. S.C.P. des entreprises professionnelles de la transformation des métaux (111.01)	41
3. S.C.P. pour entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques (111.03)	42
4. C.P. des entreprises de garage (112.00)	42
5. S.C.P. pour les scieries et industries connexes (125.02)	43
6. S.C.P. pour le commerce du bois (125.03)	43
7. S.C.P. pour l'assistance au sol dans les aéroports (140.04)	43
8. S.C.P. pour la récupération de métaux (142.01)	43
9. S.C.P. pour les électriciens : installation et distribution (149.01)	44
10. S.C.P. pour la carrosserie (149.02)	44
11. S.C.P. pour les métaux précieux (149.03)	45
12. S.C.P. pour le commerce du métal (149.04)	45
Section 2. Licenciement multiple : employés	45
1. C.P. commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (209.00)	45
2. Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de conformité (219.00)	46
3. C.P. pour les employés des métaux non ferreux (224.00)	46
4. C.P. pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activités connexes (226.00)	47
5. S.C.P. des compagnies aériennes (315.02)	47
6. S.C.P. pour la gestion des aéroports (315.03)	47
<i>Chapitre 2. Fermeture d'entreprise</i>	49
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	49
Section 2. Entreprise et division	50
1. Entreprise	50
2. Division	51
3. Seuil d'au moins 20 travailleurs	51

Section 3. Fermeture d'une entreprise	52
1. Conditions	52
2. Transfert d'entreprise	52
3. Moment de la fermeture	53
4. Assimilations	53
4.1. En cas de déplacement du siège d'exploitation ou de fusion de l'entreprise	53
4.2. En cas de restructuration d'une entreprise	53
Section 4. Obligations de l'employeur	53
1. Paiement de cotisations	53
2. Obligation d'information et de consultation	54
2.1. Procédure d'information et de consultation	54
2.2. Sanction	57
3. Indemnité de fermeture	57
3.1. Droit à l'indemnité de fermeture	57
3.2. Montant de l'indemnité de fermeture	58
3.3. Délai dans lequel l'indemnité doit être payée	60
3.4. Cumul de l'indemnité de fermeture avec d'autres indemnités	60
3.5. Prescription	60
3.6. Indemnité de fermeture et sécurité sociale	61
3.7. Traitement fiscal de l'indemnité de fermeture	61
Section 5. Garantie accordée par le fonds de fermeture du paiement des rémunérations, indemnités et cotisations dues par l'employeur lors de la fermeture de l'entreprise	61
1. Généralités	61
2. Intervention du fonds de fermeture	62
2.1. Indemnité de fermeture	62
2.2. Rémunérations, indemnités et avantages	62
2.3. L'indemnité de transition	63
2.4. Intervention en cas de force majeure	65
2.5. Indemnité complémentaire due à certains travailleurs protégés	65
2.6. Indemnité complémentaire de chômage avec complément d'entreprise	65
2.7. Chômage temporaire	66
3. Procédure d'attribution pour l'intervention du fonds de fermeture	66
4. Obligations de l'employeur	66
<i>Chapitre 3. Licenciement collectif</i>	67
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	67
Section 2. Procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs concernant le licenciement collectif (C.C.T. n° 24, A.R. du 24 mai 1976 et loi du 13 février 1998)	69
1. Entreprise et division comptant au moins 20 travailleurs	69
1.1. Nombre minimum de travailleurs	69
1.2. Entreprise	70
1.3. Division	70
1.4. Exclusions	71
2. Notion de licenciement collectif	72
2.1. Définition	72
2.2. Délai de 60 jours	72
2.3. Licenciements inhérents à la personne du travailleur	73
3. Information et consultation des représentants des travailleurs quant à l'intention de procéder à un licenciement collectif	73
3.1. Information et consultation	73
3.2. Notification de la communication écrite relative à l'intention de procéder à un licenciement collectif	74
3.3. Fin de la procédure d'information et de consultation	75
3.4. Sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'information par l'employeur	75
4. Notification du licenciement collectif	77
5. Délai d'attente avant de procéder au licenciement collectif	78
Section 3. Indemnité en cas de licenciement collectif (C.C.T. n° 10)	79
1. Entreprise d'au moins 20 travailleurs	79
1.1. Nombre minimum de travailleurs	79
1.2. Entreprise	79
1.3. Exclusions	79

2. Notion de licenciement collectif	79
3. Indemnité	80
3.1. Bénéficiaires	80
3.2. Montant	80
3.3. Période d'octroi	81
3.4. Cumul	82
3.5. Compensation avec d'autres avantages	82
3.6. Indemnité particulière et sécurité sociale	82
3.7. Traitement fiscal de l'indemnité de licenciement collectif	82
PARTIE 4	83
Les travailleurs protégés contre le licenciement	87
<i>Chapitre 1^{er}. Clauses de sécurité d'emploi</i>	89
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	89
Section 2. Validité	89
Section 3. Caractère contraignant	89
1. Dans quelle mesure l'employeur est-il lié ?	89
2. Pendant combien de temps l'employeur est-il lié ?	90
Section 4. Où trouver des clauses de sécurité d'emploi ?	90
Section 5. Sanction	94
<i>Chapitre 2. Le représentant du personnel au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail et le candidat aux élections sociales</i>	97
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	97
Section 2. Protection	97
1. Principe	97
2. Cas particuliers	98
2.1. Contrat de travail contenant une clause d'essai	98
2.2. Délai de préavis déjà notifié	98
2.3. Problème lié aux élections	98
2.4. Le travailleur protégé souhaite donner son accord quant au licenciement	98
3. Période de protection	98
3.1. Début de la période de protection	98
3.2. Fin de la période de protection	100
Section 3. Licenciement irrégulier durant la période de protection	105
Section 4. Licenciement moyennant la notification d'un préavis pour motifs économiques ou techniques	105
1. La notion de « raisons d'ordre économique ou technique »	105
1.1. Pas de définition légale	105
1.2. Loi relative au régime de licenciement particulier	106
1.3. Organe paritaire	106
1.4. Fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci	106
1.5. Le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel	107
2. Charge de la preuve	108
3. Consultation de la commission paritaire ou du conseil national du travail	108
3.1. Procédure	109
3.2. Décision	109
3.3. Contrôle	110
3.4. Fermeture de l'entreprise en cas de faillite	110
3.5. Appel/annulation de la décision de l'organe paritaire	111
4. Intervention de la juridiction du travail	112
4.1. Fermeture de l'entière de l'entreprise ou fermeture d'une division de l'entreprise	112
4.2. Licenciement d'une catégorie déterminée du personnel	112
4.3. Appréciation du motif par les juridictions du travail	114
5. Rupture du contrat de travail	114
Section 5. Licenciement pour motif grave	114
1. Principe	114
2. Motif grave	114
3. Reconnaissance préalable	115
4. Poursuite de la relation de travail	115

5. Procédure	116
5.1. Intention de licencier	116
5.2. Conséquences du jugement	125
5.3. Pourvoi en cassation	126
5.4. Rupture du contrat de travail par le travailleur protégé en cours de procédure	127
Section 6. Sanction en cas de licenciement irrégulier	127
1. Cas de licenciement irrégulier	127
1.1. Raisons d'ordre économique ou technique	127
1.2. Motif grave	128
1.3. Acte équipollent à rupture par suite d'une modification importante des éléments essentiels du contrat de travail	128
2. Indemnité de protection	128
2.1. Réintégration	128
2.2. Indemnité	131
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	135
1. Cotisations de sécurité sociale	135
2. Chômage	135
3. Allocations de maladie et d'invalidité	135
4. Allocations familiales	135
5. Pension	135
Section 8. Traitement fiscal	135
<i>Chapitre 3. Comité d'entreprise européen</i>	137
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	137
Section 2. Protection	138
Section 3. Période de protection	138
1. Début de la période de protection	138
2. Fin de la période de protection	138
Section 4. Limitations de la protection	138
Section 5. Sanction	138
Section 6. Indemnité de protection et sécurité sociale	139
Section 7. Traitement fiscal	139
<i>Chapitre 4. Délégué syndical</i>	141
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	141
Section 2. Protection	141
1. Protection sur base de la C.C.T. n° 5	141
1.1. Membres de la délégation syndicale	141
1.2. Membres suppléants	142
2. Membres de la délégation syndicale qui sont également représentants des travailleurs	142
3. Membres de la délégation syndicale qui sont chargés des missions du C.P.P.T.	142
4. Extension conventionnelle de la protection	142
Section 3. Période de protection	143
1. Début de la période de protection	143
2. Fin de la période de protection	143
Section 4. Limitation de la protection	144
1. Procédure de licenciement	144
2. Licenciement pour motif grave	145
Section 5. Charge de la preuve	145
Section 6. Sanction	145
1. Licenciement irrégulier	145
2. Paiement d'une indemnité de protection	145
2.1. Montant de l'indemnité	145
2.2. Calcul de l'indemnité	145
2.3. Cumul avec d'autres indemnités	146
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	146
1. Cotisations de sécurité sociale	146
2. Chômage	146
3. Allocations de maladie et d'invalidité	146
4. Allocations familiales	146
5. Pension	146
Section 8. Traitement fiscal	146

Section 9. Cas particulier : un délégué syndical chargé des missions du comité pour la prévention et la protection au travail	147
1. Protection	147
2. Période de protection	147
2.1. Début de la période de protection	147
2.2. Fin de la période de protection	147
3. Procédure de licenciement	148
4. Sanction	148
4.1. Réintégration	148
4.2. Indemnité	148
4.3. Cumul avec d'autres indemnités	148
<i>Chapitre 5. Protection de la maternité</i>	149
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	149
Section 2. Protection	149
1. Principes généraux	149
2. Acte équipollent à rupture	149
Section 3. Période de protection	150
1. Principes généraux	150
2. Début de la période de protection	150
3. Fin de la période de protection	150
Section 4. Limitations de la protection	150
1. Motif grave	150
2. Motif étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement	151
3. Pas de conception extensive	151
Section 5. Charge de la preuve	151
Section 6. Sanction	152
1. Nullité du licenciement	152
1.1. Notification d'un préavis	152
1.2. Paiement d'une indemnité de préavis	152
2. Paiement d'une indemnité spéciale de protection	152
2.1. Importance de l'indemnité	152
2.2. Calcul de l'indemnité	152
2.3. Cumul avec d'autres indemnités	152
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	153
Section 8. Traitement fiscal	153
Section 9. Parallèle avec le congé de paternité	153
<i>Chapitre 6. Le père qui remplace la mère</i>	155
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	155
Section 2. Protection	155
Section 3. Période de protection	155
Section 4. Limitations de la protection	156
1. Motif grave	156
2. Motifs étrangers au congé de paternité	156
Section 5. Charge de la preuve	156
Section 6. Sanction	156
1. Indemnité forfaitaire	156
2. Calcul	156
3. Cumul avec d'autres indemnités	156
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	157
Section 8. Traitement fiscal	157
<i>Chapitre 7. Pause d'allaitement</i>	159
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	159
Section 2. Protection	159
Section 3. Période de protection	159
1. Début de la période de protection	159
2. Fin de la période de protection	159
Section 4. Limitations de la protection	159
1. Motif grave	159
2. Motifs étrangers à l'état physique résultant de l'allaitement et/ou du tirage du lait	160

Section 5. Charge de la preuve	160
Section 6. Sanction	160
1. Indemnité forfaitaire	160
2. Calcul	160
3. Cumul avec d'autres indemnités	160
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	160
Section 8. Traitement fiscal	160
<i>Chapitre 8. Congé d'adoption</i>	161
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	161
Section 2. Protection	161
Section 3. Période de protection	161
1. Début de la période de protection	161
2. Fin de la période de protection	161
Section 4. Limitations de la protection	161
1. Motif grave	162
2. Motifs étrangers à la prise du congé d'adoption	162
Section 5. Charge de la preuve	162
Section 6. Sanction	162
1. Indemnité forfaitaire	162
2. Calcul	162
3. Cumul avec d'autres indemnités	162
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	162
Section 8. Traitement fiscal	163
<i>Chapitre 9. Le travailleur appelé ou rappelé sous les armes</i>	165
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	165
Section 2. Protection	165
Section 3. Période de protection	165
Section 4. Limitations de la protection	166
1. Motif grave	166
2. Motif suffisant	166
Section 5. Charge de la preuve	166
Section 6. Sanction	166
1. Nullité du licenciement	166
1.1. Notification d'un préavis	166
1.2. Paiement d'une indemnité de préavis	167
2. Paiement d'une indemnité spéciale de protection	167
2.1. Conditions	167
2.2. Montant de l'indemnité de protection	167
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	167
Section 8. Traitement fiscal	167
<i>Chapitre 10. Mandataire politique</i>	169
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	169
Section 2. Protection	169
Section 3. Période de protection	169
1. Début de la période de protection	169
2. Fin de la période de protection	170
2.1. Le travailleur communique son intention d'être candidat mais ne l'est finalement pas	170
2.2. Le travailleur est candidat mais n'est pas élu	170
2.3. Le travailleur est élu	170
Section 4. Limitations de la protection	170
1. Motif grave	170
2. Motifs étrangers à la candidature ou au mandat politique du travailleur	170
Section 5. Charge de la preuve	171
Section 6. Sanction	171
1. Indemnité spéciale de protection	171
2. Calcul de l'indemnité	171
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	171
Section 8. Traitement fiscal	171

<i>Chapitre 11. Congé-éducation</i>	173
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	173
Section 2. Protection	173
Section 3. Période de protection	173
1. Début de la période de protection	173
2. Fin de la période de protection	174
Section 4. Limitations de la protection	174
1. Motif grave	174
2. Motif étranger à la demande de congé-éducation	174
Section 5. Charge de la preuve	174
Section 6. Sanction	174
1. Indemnité spéciale de licenciement	174
2. Calcul de l'indemnité	174
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	175
Section 8. Traitement fiscal	175
<i>Chapitre 12. Le travailleur qui a fait des remarques lors de la modification du règlement de travail</i>	177
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	177
Section 2. Protection	177
Section 3. Période de protection	177
Section 4. Limitations de la protection	177
1. Motif étranger à la consignation d'observations	177
2. Motif grave	178
Section 5. Charge de la preuve	178
Section 6. Sanction	178
1. Indemnité spéciale de protection	178
2. Calcul de l'indemnité	178
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	178
Section 8. Traitement fiscal	178
<i>Chapitre 13. Introduction de nouvelles technologies</i>	179
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	179
Section 2. Protection	180
Section 3. Période de protection	180
Section 4. Limitation de la protection	180
1. Motifs étrangers à l'introduction de la nouvelle technologie concernée	180
2. Motif grave	180
Section 5. Charge de la preuve	180
Section 6. Sanction	181
1. Indemnité spéciale de protection	181
2. Calcul de l'indemnité	181
3. Cumul de cette indemnité avec d'autres indemnités	181
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	181
Section 8. Traitement fiscal	181
<i>Chapitre 14. Travailleur souhaitant passer d'un régime de nuit à un régime de jour</i>	183
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	183
Section 2. Protection	183
Section 3. Période de protection	183
1. Début de la période de protection	183
2. Fin de la période de protection	183
Section 4. Limitations de la protection	183
1. Motifs étrangers à la demande de mettre fin à l'occupation dans un régime de nuit	184
2. Motif grave	184
Section 5. Charge de la preuve	184
Section 6. Sanction	184
1. Indemnité spéciale de protection	184
2. Calcul de l'indemnité	184
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	184
Section 8. Traitement fiscal	184

<i>Chapitre 15. Crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps</i>	185
Section 1 ^{re} . Principes généraux	185
1. Ancien régime : C.C.T. n° 77bis	185
1.1. Droit au crédit-temps à temps plein	185
1.2. Droit au crédit-temps avec réduction à mi-temps des prestations de travail	186
1.3. Droit à une diminution de carrière de 1/5	186
1.4. Réduction de carrière pour travailleurs de 50 ans et plus	186
2. Nouveau régime : C.C.T. n° 103	187
2.1. Régimes généraux	187
2.2. Régime de fin de carrière	189
2.3. Dispositions transitoires (C.C.T. n° 77bis)	189
3. Régime modificatif : C.C.T. n° 103ter	190
3.1. Abrogation du crédit-temps sans motif	190
3.2. Extension du crédit-temps avec motif	190
3.3. Intervention du médecin traitant	190
3.4. Imputation des périodes de crédit-temps déjà prises	190
3.5. Emplois fin de carrière : calcul du passé professionnel et de l'ancienneté	191
3.6. Temps partiel auprès de deux employeurs et réduction d'1/5 ^e	191
3.7. Entrée en vigueur et dispositions transitoires	191
4. Procédure de demande commune	191
Section 2. Protection	192
Section 3. Période de protection	192
1. Début de la période de protection	192
2. Fin de la période de protection	192
Section 4. Limitations de la protection	192
1. Motif grave	193
2. Motif étranger au crédit-temps ou à la réduction des prestations de travail	193
Section 5. Retour dans la même fonction ou dans une fonction similaire	194
Section 6. Charge de la preuve	195
Section 7. Sanction	195
1. Suspension totale	195
1.1. Indemnité de protection	195
1.2. Calcul	195
2. Réduction des prestations de travail	195
2.1. Indemnité	195
2.2. Calcul	195
3. Cumul avec d'autres indemnités	196
Section 8. Indemnité de protection et sécurité sociale	196
Section 9. Traitement fiscal	196
 <i>Chapitre 16. Interruption de carrière</i>	197
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	197
Section 2. Protection	197
Section 3. Période de protection	197
1. Début de la période de protection	197
2. Fin de la période de protection	197
Section 4. Limitations de la protection	198
1. Motif grave	198
2. Motif suffisant	198
Section 5. Charge de la preuve	198
Section 6. Sanction	199
1. Indemnité spéciale de protection	199
2. Calcul de l'indemnité	199
3. Cumul avec d'autres indemnités	199
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	200
Section 8. Traitement fiscal	200
 <i>Chapitre 17. Droit au travail à temps partiel après épuisement du droit à l'interruption de carrière</i>	201
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	201
Section 2. Protection	201

Section 3. Période de protection	201
1. Début de la période de protection	201
2. Fin de la période de protection	201
Section 4. Limitations de la protection	202
1. Motif grave	202
2. Motif suffisant	202
Section 5. Charge de la preuve	202
Section 6. Sanction	202
1. Indemnité spéciale de protection	202
2. Calcul de l'indemnité	202
3. Cumul avec d'autres indemnités	203
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	203
Section 8. Traitement fiscal	203
<i>Chapitre 18. Interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs et pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade</i>	205
Section 1 ^{re} . Interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs	205
Section 2. Interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	206
<i>Chapitre 19. Congé parental</i>	207
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	207
Section 2. Protection	208
Section 3. Période de protection	208
1. Début de la période de protection	208
2. Fin de la période de protection	208
Section 4. Limitations de la protection	209
1. Motif grave	209
2. Motif suffisant	209
Section 5. Charge de la preuve	210
Section 6. Sanction	211
1. Indemnité spéciale de protection	211
2. Calcul de l'indemnité	211
3. Cumul avec d'autres indemnités	211
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	212
Section 8. Traitement fiscal	212
<i>Chapitre 20. Conseiller en prévention</i>	213
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	213
Section 2. Protection	213
Section 3. Limitations de la protection	214
1. Pas de procédure	214
2. Procédure	214
2.1. Protection contre le licenciement	214
2.2. Protection du conseiller en prévention contre l'écartement de sa fonction	218
2.3. Remplacement du conseiller en prévention d'un service externe	219
Section 4. Sanction	219
1. En cas de rupture du contrat de travail	219
1.1. Non-respect de la procédure	219
1.2. Indemnité	219
2. En cas d'écartement de la fonction	220
2.1. Non-respect de la procédure	220
2.2. Indemnité	220
Section 5. Cumul avec d'autres indemnités	221
Section 6. Indemnité de protection et sécurité sociale	221
Section 7. Traitement fiscal	221
<i>Chapitre 21. Personne de confiance qui assiste le conseiller en prévention en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail</i>	223
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	223
Section 2. Protection	223

Section 3. Période de protection	224
Section 4. Sanction	224
<i>Chapitre 22. Rupture du contrat de travail du coordinateur environnemental – Flandre</i>	225
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	225
Section 2. Protection du coordinateur environnemental-employé	225
Section 3. Période de protection	225
Section 4. Sanction	226
Section 5. Validité de la protection	226
<i>Chapitre 23. Rupture du contrat de travail du collecteur et transporteur de déchets dangereux – Wallonie</i>	227
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	227
Section 2. Protection	227
Section 3. Période de protection	228
Section 4. Sanction	228
Section 5. Indemnité de protection et sécurité sociale	228
Section 6. Traitement fiscal	228
Section 7. Nullité de la protection	228
<i>Chapitre 24. Rupture du contrat de travail d'un médecin-conseil de mutuelle</i>	229
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	229
Section 2. Protection	229
Section 3. Démission par le médecin-conseil	230
<i>Chapitre 25. Auteur d'une plainte ou d'une action en justice pour non-respect de la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi – Flandre</i>	231
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	231
Section 2. Protection	231
Section 3. Période de protection	231
1. Début de la période de protection	231
2. Fin de la période de protection	231
Section 4. Limitations à la protection	232
1. Motif grave	232
2. Motifs étrangers à la plainte ou à l'action en justice	232
Section 5. Charge de la preuve	232
Section 6. Sanction	232
1. Réintégration	232
2. Indemnité forfaitaire	233
2.1. Étendue	233
2.2. Calcul	233
2.3. Cumul avec d'autres indemnités	233
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	233
Section 8. Traitement fiscal	233
<i>Chapitre 26. Auteur d'une plainte ou d'une action en justice relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes</i>	235
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	235
Section 2. Protection	235
Section 3. Période de protection	236
1. Début de la période de protection	236
2. Fin de la période de protection	236
Section 4. Limitations de la protection	236
1. Motif grave	236
2. Motifs étrangers à la plainte ou à l'action en justice	236
Section 5. Charge de la preuve	236
Section 6. Sanction	237
1. Réintégration	237
2. Indemnité forfaitaire	237
2.1. Importance	237
2.2. Calcul	237
2.3. Cumul avec d'autres indemnités	237

Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	238
Section 8. Traitement fiscal	238
<i>Chapitre 27. Le travailleur qui a déposé une plainte, un témoignage ou qui a intenté une action en justice concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail</i>	
	239
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	239
Section 2. Procédure	240
Section 3. Protection	240
Section 4. Période de protection	241
1. Début de la période de protection	241
2. Fin de la période de protection	241
3. Notification de la protection contre le licenciement	241
Section 5. Limitations de la protection	242
1. Motif grave	242
2. Motifs étrangers à la demande d'intervention, à la déposition de témoignage ou à l'action en justice	242
Section 6. Charge de la preuve	242
Section 7. Sanction	242
1. Réintégration	242
2. Indemnité forfaitaire	243
Section 8. Abus de la procédure de plainte	243
Section 9. Indemnité de protection et sécurité sociale	244
Section 10. Traitement fiscal	244
<i>Chapitre 28. Licenciement dans le cadre de la « loi anti-discrimination »</i>	245
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	245
Section 2. Protection	245
Section 3. Période de protection	246
1. Début de la période de protection	246
2. Fin de la période de protection	246
Section 4. Limitations de la protection	246
1. Motif grave	246
2. Motifs étrangers à la plainte, à la déposition de témoignage ou à l'action en justice	246
Section 5. Charge de la preuve	246
Section 6. Sanction	247
1. Réintégration	247
2. Indemnité	248
2.1. Importance	248
2.2. Calcul	248
Section 7. Indemnité de protection et sécurité sociale	248
Section 8. Traitement fiscal	248
PARTIE 5	249
Le licenciement des agents contractuels du service public	253
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	255
Section 1 ^{re} . Champ d'application personnel	255
1. Travailleurs concernés	255
2. Employeurs concernés	255
Section 2. Applicabilité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : conséquences	255
Section 3. Spécificités propres aux employeurs du secteur public	256
<i>Chapitre 2. Les protections contre le licenciement</i>	257
Section 1 ^{re} . Introduction	257
Section 2. Les protections contre le licenciement applicables tant aux travailleurs du secteur privé qu'aux agents contractuels du secteur public	257
Section 3. Les protections contre le licenciement des travailleurs du secteur privé inapplicables aux agents contractuels du secteur public	258

Section 4. Les protections contre le licenciement spécifiques aux agents contractuels du secteur public	259
1. Les délégués syndicaux	259
1.1. Nature de la protection	259
1.2. Champ d'application	259
1.3. Procédure préalable au licenciement	260
1.4. Sanction	260
2. Le médecin hospitalier	261
3. Le « <i>whistle-blower</i> » (ou le sonneur de tocsin)	261
3.1. Au niveau fédéral	261
3.2. Au niveau flamand	262
<i>Chapitre 3. Licenciement abusif, abus de droit et licenciement manifestement déraisonnable</i>	265
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	265
Section 2. Régime applicable avant le 1 ^{er} avril 2014	266
1. Licenciement abusif de l'ouvrier	266
2. Abus du droit de licencier	266
Section 3. Régime applicable à compter du 1 ^{er} avril 2014	266
1. Licenciement abusif de l'ouvrier	266
2. Abus du droit de licencier	266
3. Licenciement « manifestement déraisonnable » ?	266
<i>Chapitre 4. Application au licenciement de règles de droit administratif ?</i>	267
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	267
Section 2. Examen de l'applicabilité des règles de droit administratif au licenciement d'un agent contractuel	267
1. Loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs et principes généraux de bonne administration	267
2. Publicité de l'administration	268
<i>Chapitre 5. Règles internes propres à l'institution</i>	271
PARTIE 6	273
La rupture du contrat de travail pour motif grave	277
<i>Chapitre 1^{er}. Définition</i>	279
Section 1 ^{re} . Principes généraux	279
Section 2. Motif grave dans le chef du travailleur	279
Section 3. Motif grave dans le chef de l'employeur	280
<i>Chapitre 2. Appréciation du motif grave</i>	281
Section 1 ^{re} . Principes	281
1. Appréciation par l'employeur	281
2. Appréciation par le travailleur	283
3. Appréciation par le juge	283
Section 2. Disposition dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail	286
Section 3. Cas	287
<i>Chapitre 3. Preuve du motif grave</i>	289
Section 1 ^{re} . Preuves	289
Section 2. Aveux du travailleur en présence ou non du délégué syndical	294
1. Aveux	294
2. Assistance d'un délégué syndical	295
<i>Chapitre 4. Conditions de forme</i>	297
Section 1 ^{re} . Généralités	297
Section 2. Notification du licenciement	297
1. Délai de trois jours ouvrables	297
1.1. Début du délai de trois jours ouvrables	297
1.2. Calcul du délai	304
1.3. Faits qui sont connus depuis plus de trois jours ouvrables	304
1.4. Fautes permanentes et/ou répétées	305

1.5. Faits antérieurs	306
1.6. Périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail	307
1.7. Preuve du respect du délai de trois jours ouvrables	307
1.8. Il doit être mis un terme immédiatement à la collaboration	308
2. Forme de la notification du congé	308
3. Licenciement par la personne compétente	309
4. Sanction	310
Section 3. Notification du motif grave	310
1. Délai de trois jours ouvrables	310
1.1. Dans le chef du travailleur	310
1.2. Dans le chef de l'employeur	311
2. Forme	311
3. Langue	312
3.1. Dans le chef du travailleur	312
3.2. Dans le chef de l'employeur	313
4. Contenu	313
4.1. Dans le chef du travailleur	313
4.2. Dans le chef de l'employeur	315
Section 4. Preuve	315
1. Dans le chef du travailleur	315
2. Dans le chef de l'employeur	316
Section 5. Sanction	316
1. Dans le chef du travailleur	316
2. Dans le chef de l'employeur	316
Section 6. Mise en demeure par l'employeur	316
<i>Chapitre 5. Choix entre le licenciement pour motif grave ou la démission</i>	317
<i>Chapitre 6. Motif grave et travailleurs protégés</i>	319
<i>Chapitre 7. Cas d'espèce</i>	321
Section 1 ^{re} . Absence au travail	321
1. Arriver trop tard et/ou partir trop tôt	321
1.1. Signes d'insubordination	321
1.2. Signes de malhonnêteté	321
2. Quitter le poste de travail	322
3. Ne pas venir travailler (absence)	322
3.1. Absence de courte durée	322
3.2. Absence de longue durée	323
4. Incapacité de travail	324
4.1. Principe	324
4.2. Le travailleur refuse ou néglige de se soumettre au contrôle médical	324
4.3. Le travailleur exerce une autre activité pendant la période d'incapacité de travail	325
Section 2. Dommages causés aux biens de l'employeur	327
Section 3. Concurrence et activités extérieures	327
Section 4. Vol	329
1. Dérober des marchandises	330
2. Effectuer une démarque interdite	331
3. Convertir des bons promotionnels en argent	332
4. Utiliser la carte d'avantages d'une autre personne	332
5. Autoriser que des produits presque périmés soient emportés par des subordonnés	332
6. Utiliser un téléphone, un fax, un ordinateur ou autres de l'employeur à des fins privées	332
Section 5. Ivresse – Stupéfiants	333
1. Ivresse	333
1.1. Que faut-il entendre par la notion d'ivresse ?	333
1.2. Ivresse : pendant ou en dehors des heures de travail ?	334
1.3. Ivresse : une faute ?	335
1.4. Problème : constatation et preuve de l'ivresse	338
2. Stupéfiants	340

Section 6. Faits de la vie privée	341
Section 7. Voies de fait – Harcèlement sexuel	342
1. Voies de fait	342
2. Harcèlement sexuel	344
Section 8. Insubordination – Refus de travailler	346
1. Principes	346
2. Conditions	347
2.1. Conditions relatives à la personne qui donne les instructions	347
2.2. Conditions relatives au contenu de l'ordre	347
3. Cas pratiques	347
3.1. Non-respect d'ordres	347
3.2. Refus de la modification unilatérale des conditions de travail	349
3.3. Horaires de travail	350
3.4. Modifications en cas de réorganisation de l'entreprise	351
3.5. Vacances	351
3.6. Circonstances annexes	352
3.7. Sécurité	353
3.8. Contradictions avec la loi	354
4. Remarques finales	354
Section 9. Critiques et insultes	354
1. Formulation de critiques	354
2. Insultes à l'égard de l'employeur	357
Section 10. Abus commis avec la voiture de société	359
Section 11. Abus des moyens de télécommunication et de l'infrastructure informatique	359
1. Droit de contrôle de l'employeur <i>versus</i> droit à la vie privée du travailleur	359
2. Problème de preuve	360
3. Exemples d'utilisation illégale de l'ordinateur et du téléphone	362
3.1. Comportement malhonnête	362
3.2. Accès non autorisé à des documents confidentiels	362
3.3. Endommagement du matériel de l'entreprise	363
3.4. Utilisation de l'ordinateur à des fins privées	363
3.5. L'internet	364
3.6. Téléphone	365
Section 12. Malhonnêteté et falsification	365
Section 13. Rendement insuffisant – Incompétence – Passivité	368
Section 14. Faute précontractuelle	369
Section 15. Infractions pénales	369
1. Poursuites pénales	370
1.1. Les faits qui sont à la base des poursuites pénales sont établis	370
1.2. Les faits ne sont pas établis	370
2. Détention préventive	371
2.1. Fait de la détention préventive	371
2.2. Absence suite à une détention préventive	371
3. Condamnation pénale	372
3.1. La condamnation pénale elle-même	372
3.2. Absence suite à une condamnation pénale	373
4. Non-lieu et acquittement	373
5. Faits de la vie privée	374
6. Délai pour la notification du licenciement pour motif grave	375
7. Conclusion	375
Section 16. Grève	376
Section 17. Motif grave dans le chef de l'employeur	376
<i>Chapitre 8. Conséquences</i>	377
Section 1 ^{re} . Licenciement pour motif grave par l'employeur	377
1. Rupture justifiée	377
1.1. Pas d'indemnité de rupture	377
1.2. Dommages-intérêts	377
2. Rupture injustifiée	377
2.1. Indemnité de rupture	377
2.2. Reclassement professionnel	377
2.3. Dommages-intérêts	378
2.4. Indemnité pour abus de droit ou licenciement manifestement déraisonnable	378

Section 2. Congé pour motif grave par le travailleur	378
1. Rupture justifiée	378
1.1. Pas d'indemnité de rupture	378
1.2. Dommages-intérêts	379
2. Rupture injustifiée	379
2.1. L'indemnité de rupture	379
2.2. Autres indemnités	379
<i>Chapitre 9. Décompte final – Sécurité sociale – Documents sociaux</i>	381
Section 1 ^{re} . Décompte final	381
Section 2. Sécurité sociale	381
1. Cotisation à la sécurité sociale	381
2. Chômage	381
3. Assurance maladie-invalidité	382
4. Allocations familiales	382
5. Vacances et pécule de vacances	382
6. Pensions	382
Section 3. Documents sociaux	382
<i>Chapitre 10. Modèles</i>	383
Section 1 ^{re} . Lettre de licenciement pour motif grave par l'employeur, à envoyer dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance du motif grave	383
Section 2. Lettre de notification du motif grave par l'employeur à envoyer dans les 3 jours ouvrables suivant la notification du licenciement	383
Section 3. Notification simultanée du licenciement et du motif grave à envoyer dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance du motif grave	384
PARTIE 7	385
La rupture du contrat de travail à durée déterminée, du contrat conclu pour un travail nettement défini et du contrat de remplacement	391
<i>Chapitre 1^{er}. Le contrat de travail à durée déterminée</i>	393
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	393
1. Définition	393
2. Conditions	393
2.1. Conditions de fond	393
2.2. Conditions de forme	394
3. Sanction en cas de non-respect des conditions	394
4. Pas de contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans interruption attribuable au travailleur	394
4.1. Règle générale	394
4.2. Exceptions	395
Section 2. Cessation du contrat de travail à durée déterminée	396
1. Le contrat prend fin automatiquement à la date prévue ou après écoulement de la durée prévue	396
2. Le contrat ne peut prendre fin avant le terme prévu	396
2.1. Principe	396
2.2. Sanction	396
2.3. Exceptions	397
<i>Chapitre 2. Le contrat de travail pour un travail nettement défini</i>	399
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	399
1. Définition	399
2. Conditions	399
2.1. Conditions de fond	399
2.2. Conditions de forme	399
3. Sanction en cas de non-respect des conditions	400
4. Pas de contrats de travail successifs pour un travail nettement défini sans interruption attribuable au travailleur	400
Section 2. Cessation du contrat de travail pour un travail nettement défini	400
1. Le contrat prend fin automatiquement par l'achèvement du travail convenu	400
2. Le contrat ne peut être résilié unilatéralement avant l'achèvement du travail convenu	400

3. Exceptions	401
3.1. Préavis durant la première moitié de la durée du contrat	401
3.2. Incapacité de travail	401
3.3. Autres exceptions	402
<i>Chapitre 3. Le contrat de remplacement</i>	403
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	403
1. Définition	403
2. Distinction	403
3. Conditions	403
3.1. Conditions de fond	403
3.2. Conditions de forme	403
4. Sanction en cas de non-respect des conditions	404
Section 2. Cessation du contrat de remplacement	404
1. Contrat de remplacement à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini)	404
2. Contrat de remplacement à durée indéterminée	404
2.1. Cessation du contrat par le retour du travailleur remplacé	405
2.2. Cessation du contrat sans le retour du travailleur remplacé	405
3. Modalités de résiliation générales	406
<i>Chapitre 4. Modèles</i>	407
Section 1 ^{re} . Confirmation de cessation d'un contrat de travail à durée déterminée	407
Section 2. Confirmation de cessation d'un contrat de travail pour un travail nettement défini	407
Section 3. Confirmation de cessation d'un contrat de remplacement	407
Section 4. Cessation d'un contrat de travail à durée déterminée durant la première moitié de sa durée	408
Section 5. Cessation d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini durant la première moitié de sa durée estimée	408
PARTIE 8	409
La rupture du contrat de travail avant l'entrée en service	413
<i>Chapitre 1^{er}. Contexte</i>	415
<i>Chapitre 2. Prestation d'un délai de préavis – Paiement d'une indemnité de préavis</i>	417
Section 1 ^{er} . Résiliation avec notification d'un délai de préavis	417
1. Principe : c'est possible !	417
2. Durée du délai de préavis notifié	417
Section 2. Rupture moyennant le paiement d'une indemnité de préavis	417
1. Estimation de l'indemnité de préavis	418
2. Calcul de l'indemnité de préavis	418
3. Paiement brut ou net ?	418
<i>Chapitre 3. Indemnité de dédommagement complémentaire ? Abus du droit de licencier ?</i>	419
<i>Chapitre 4. Absence de date d'entrée en service dans le contrat de travail</i>	421
PARTIE 9	423
La rupture du contrat de travail contenant une clause d'essai	425
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	427
<i>Chapitre 2. Contrats de travail concernés</i>	429
<i>Chapitre 3. Conditions de validité</i>	431
Section 1 ^{re} . Exigences de forme	431
Section 2. Durée	431
1. Principes généraux	431
2. Suspension	431
<i>Chapitre 4. Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai</i>	433

PARTIE 10	435
La rupture du contrat de travail au cours d'une suspension de l'exécution du contrat	439
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	441
<i>Chapitre 2. Rupture du contrat de travail pendant une période de suspension</i>	443
Section 1 ^{re} . Le contrat de travail peut-il être résilié ?	443
Section 2. Rupture du contrat de travail moyennant un délai de préavis	443
1. Principe	443
2. Motifs spécifiques de suspension	444
2.1. Suspension pour cause de maladie ou d'accident	444
2.2. Suspension pour cause de vacances annuelles	445
2.3. Suspension pendant la période de congé de maternité	446
2.4. Suspension pour congé prophylactique ou congé d'allaitement pris comme congé prophylactique	446
2.5. Suspension pendant les journées de repos compensatoire accordées dans le cadre de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971	447
2.6. Suspension en cas de détention préventive (emprisonnement)	447
2.7. Suspension en cas de crédit-temps, d'interruption de carrière pour soins palliatifs, d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, ou de congé parental	448
2.8. Suspension pour intempéries (uniquement pour les ouvriers)	450
2.9. Suspension pour raisons économiques (ouvriers)	451
2.10. Suspension pour raisons économiques (employés)	451
2.11. Le délai de préavis se poursuit pendant la suspension (que le préavis ait été notifié par l'employeur ou par le travailleur)	452
Section 3. Rupture du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de préavis	453
1. Principe	453
2. Suspension pour cause de maladie ou accident : quelques particularités	453
2.1. Principes	453
2.2. Rupture du contrat de travail pendant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail	454
2.3. Régime dérogatoire applicable, tant aux ouvriers qu'aux employés en cas de licenciement à partir du 1 ^{er} janvier 2014	454
2.4. Réglementation dérogatoire pour les étudiants	456
2.5. Cumul entre le salaire garanti et l'indemnité de congé ?	456
3. Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de suspension partielle de l'exécution du contrat de travail	457
PARTIE 11	459
Le reclassement professionnel ou <i>outplacement</i>	463
<i>Chapitre 1^{er}. Reclassement professionnel en cas de licenciement à compter du 1^{er} janvier 2014</i>	465
Section 1 ^{re} . Régime général de reclassement professionnel	465
1. Introduction et contexte	465
2. Travailleurs licenciés moyennant une indemnité de préavis	466
2.1. Procédure de reclassement professionnel	466
2.2. Indemnité de préavis	466
2.3. Procédure	467
3. Travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis	468
3.1. La procédure de reclassement professionnel	468
3.2. Un délai de préavis	468
3.3. Procédure	468
4. Rupture du contrat de travail pendant le délai de préavis	469
5. Critères de qualité	470
Section 2. Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans	471
1. Introduction et contexte	471
2. Champ d'application	472
3. Offre de l' <i>outplacement</i> par l'employeur	472
4. Critères de qualité d'une offre de reclassement valable	473

5. Consentement du travailleur	474
6. Durée de la mission	475
7. Absence pendant le préavis	475
8. Reprise de la mission	476
9. Coût	476
Section 3. Sanctions dans le cadre de la réglementation du reclassement professionnel	476
1. Sanction à l'égard de l'employeur	476
2. Sanction à l'égard du travailleur	478
<i>Chapitre 2. Règles sectorielles en matière de reclassement professionnel en cas de licenciement à partir du 1^{er} janvier 2014</i>	479
Section 1 ^{re} . Règle générale	479
Section 2. Commission paritaire n° 200	479
1. Procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus	479
1.1. Procédure de reclassement professionnel	480
1.2. Délais et formalités	480
2. Travailleurs licenciés moyennant délai de préavis	480
3. Travailleurs licenciés moyennant indemnité compensatoire de préavis	481
3.1. Procédure de reclassement professionnel	481
3.2. Coût du reclassement professionnel pour l'employeur et retenue de 4 semaines de rémunération	482
4. Lettres-modèles	482
Section 3. Commission paritaire n° 306	482
1. Champ d'application	482
2. Différentes situations	483
2.1. Licenciement d'un travailleur moyennant une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines	483
2.2. Licenciement d'un travailleur moyennant un délai de préavis à prester d'au moins 30 semaines	483
2.3. L'employeur n'a pas suivi les procédures de licenciement prévues dans la C.C.T. (sectorielle) du 6 décembre 2010	483
2.4. Le travailleur licencié est âgé d'au moins 45 ans et n'a pas une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines	484
2.5. Un travailleur a droit au reclassement professionnel car il a plus d'un an d'ancienneté, mais ne tombe pas dans les situations précédentes (par exemple, travailleur de 35 ans, délai de préavis de 10 semaines, la procédure sectorielle de licenciement a été respectée)	484
<i>Chapitre 3. Outplacement volontaire – Convention collective de travail n° 51 relative à l'outplacement</i>	485
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	485
Section 2. Consentement du travailleur	485
Section 3. Entretien individuel et assistance éventuelle	485
Section 4. Coût de l'outplacement	485
Section 5. Durée de la mission	486
Section 6. Reprise de la mission	486
Section 7. Indépendance des bureaux d'outplacement	486
Section 8. Garanties	486
Section 9. Assurance contre les accidents	487
1. Quels accidents sont couverts par une telle assurance ?	487
1.1. Accidents survenant au cours de l'exécution de la mission d'outplacement	487
1.2. Accidents survenant sur le chemin du lieu où la mission d'outplacement se déroule	487
1.3. Subsidiarité de l'assurance à charge des bureaux d'outplacement avec l'assurance contre les accidents de travail de l'employeur	488
2. Sanction	488
<i>Chapitre 4. Entreprise en restructuration</i>	489
PARTIE 12	491
La rupture du contrat d'occupation d'étudiants	495
<i>Chapitre 1^{er}. Notion de contrat d'occupation d'étudiants</i>	497
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	497

Section 2. Étudiants pris en considération	497
Section 3. Catégories d'étudiants exclus	497
Section 4. Sortes de contrats d'occupation d'étudiants	498
Section 5. Présomption	498
<i>Chapitre 2. Formalités</i>	499
Section 1 ^{re} . Contrat écrit au moment de l'entrée en service	499
Section 2. Contenu du contrat	499
Section 3. Déclaration Dimona	499
Section 4. Sanction à défaut d'un écrit, d'un d'écrit conforme, ou de déclaration Dimona	500
<i>Chapitre 3. Cessation du contrat d'occupation d'étudiants</i>	501
Section 1 ^{re} . Remarque préliminaire : contrat de travail à durée déterminée	501
Section 2. Cessation du contrat d'occupation d'étudiants moyennant un délai de préavis	501
1. Conditions de base	501
2. Conditions de forme	501
3. Effet du préavis	501
3.1. Début	501
3.2. Suspension du délai de préavis	502
3.3. Pas de droit au congé de sollicitation	502
3.4. Durée du préavis	502
Section 3. Fin du contrat d'occupation d'étudiants moyennant une indemnité de préavis	503
1. Principes généraux	503
2. Indemnité de préavis	503
Section 4. Rupture du contrat avant l'entrée en service	504
Section 5. Licenciement pour motif grave	504
Section 6. Actes équipollents à rupture	504
PARTIE 13	505
La rupture de la convention de premier emploi	509
<i>Chapitre 1^{er}. Convention de premier emploi</i>	511
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	511
Section 2. Formes de la convention de premier emploi	511
<i>Chapitre 2. Fin de la convention de premier emploi</i>	513
Section 1 ^{re} . Principe	513
Section 2. Rupture prématurée	513
1. Principe	513
2. Exception	513
3. Particularité : possibilité de s'absenter	513
PARTIE 14	515
La rupture du contrat de travail d'un travailleur âgé – Régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement « prépension ») – Pension	519
<i>Chapitre 1^{er}. Chômage avec complément d'entreprise à temps plein (ex-prépension à temps plein)</i>	521
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	521
1. Principes généraux	521
2. Problématique de l'employeur	522
Section 2. L'existence d'une C.C.T.	523
Section 3. L'âge du travailleur	523
1. Le chômage avec complément d'entreprise à partir de 62 ans	523
2. Le chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans	525
2.1. Longues carrières (système en suppression progressive)	525
2.2. Régime spécial applicable au secteur de la construction, en cas de prestations de nuit ou en cas de métier lourd	526
2.3. Métiers lourds (le dénommé régime résiduaire)	528

2.4. Problèmes physiques sérieux	529
2.5. Une carrière de 40 années de prestations	530
3. Le chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 55, 56 ou 57 ans	531
4. Le chômage avec complément d'entreprise pour les entreprises en difficulté ou en restructuration	532
4.1. L'âge	532
4.2. À quel moment une entreprise se trouve-t-elle en difficulté ou en restructuration ?	533
5. À quel moment l'âge doit-il être atteint ?	537
5.1. Au moment où le contrat de travail prend effectivement fin	537
5.2. Durant la période au cours de laquelle la C.C.T. est applicable	537
5.3. Dérogation concernant les régimes de chômage avec complément d'entreprise sur la base de la C.C.T. n° 17 et jusqu'au 31 décembre 2014 pour les régimes R.C.C. existants pour les travailleurs à partir de 58 ans avec une carrière longue	538
5.4. Quel âge doit être atteint ?	539
6. Âge maximum	539
Section 4. La carrière professionnelle	539
1. Principe : 40 ans	539
1.1. Jours assimilés	541
1.2. Années de crédit spéciales	542
2. Dérogations	542
2.1. Une carrière professionnelle de 20 ans ou 10 ans dans le même secteur	542
2.2. Une carrière professionnelle de 33 ans	543
2.3. Une carrière professionnelle de 35 ans	543
2.4. Une carrière professionnelle de 40 années de prestations effectives	543
3. À quel moment faut-il satisfaire à la condition de carrière ?	544
4. Condition de carrière applicable	544
Section 5. Licenciement	544
1. Licenciement par l'employeur	544
2. Délai de préavis	545
2.1. Durée du délai de préavis	545
2.2. Réduction du délai de préavis des employés	545
2.3. Suspension du délai de préavis	546
2.4. Droit de s'absenter pour chercher un autre emploi	546
2.5. Pas d'obligation de motivation	547
3. Procédure de concertation	547
3.1. Concertation collective	547
3.2. Concertation individuelle	548
4. Travailleurs protégés	549
Section 6. Revenu du chômage avec complément d'entreprise	550
1. Allocation de chômage	550
1.1. Travailleurs à temps plein	550
1.2. Travailleurs à temps partiel volontaire	550
1.3. Indexation	551
1.4. Demande d'allocation	551
2. Montant du complément d'entreprise	551
2.1. Calcul du complément d'entreprise conformément à la C.C.T. n° 17	551
2.2. Calcul dérogatoire	553
2.3. Modification du complément d'entreprise	553
2.4. Règlements sectoriels	554
2.5. Paiement	554
2.6. Prescription	554
2.7. Débiteur	555
2.8. Complément à l'indemnité complémentaire	555
2.9. Paiement jusqu'à l'âge de la pension légale – Pas de possibilité de passer à la pension anticipée – Modification à partir du 1 ^{er} janvier 2019	555
3. Cotisations sociales	556
3.1. Cotisations à charge du chômeur avec complément d'entreprise	556
3.2. Cotisations à charge de l'employeur	557
4. Retenues fiscales	566
4.1. Indemnité de chômage et complément d'entreprise	566
4.2. Indemnité complémentaire en sus du complément d'entreprise	567

Section 7. Le remplacement	569
1. Obligation de remplacement	569
2. Dispense de l'obligation de remplacement	569
2.1. Dispense automatique	569
2.2. Dispense accordée par le directeur du bureau de chômage	569
2.3. Dispense accordée par le ministre de l'emploi et du travail en cas de diminution de l'effectif du personnel	570
2.4. Dispense accordée par le ministre de l'emploi et du travail en cas d'entreprise en difficulté ou en restructuration	570
3. Qui peut être engagé comme remplaçant ?	570
4. Délai pour procéder au remplacement	572
5. Durée de l'obligation de remplacement	572
6. Contrôle du remplacement	572
7. Sanctions	572
Section 8. Droit aux allocations de chômage	573
1. Stage	573
1.1. Travailleurs à temps plein	573
1.2. Travailleurs à temps partiel	574
1.3. Quels jours de travail sont pris en considération ?	575
1.4. Calcul du nombre de jours de travail	575
1.5. Travailleurs étrangers et apatrides	576
2. Privation involontaire de travail et de rémunération	576
3. Pas de détention préventive ni de privation de liberté	576
4. Résidence en Belgique	576
Section 9. Participation à la cellule pour l'emploi	577
Section 10. Reprise du travail par un chômeur avec complément d'entreprise	577
1. Travail autorisé dans le cadre du chômage	577
1.1. Activités non rémunérées	577
1.2. Activités rémunérées	578
2. Maintien du complément d'entreprise	579
Section 11. Statut du chômeur avec complément d'entreprise	580
Section 12. Cumul avec d'autres indemnités	583
<i>Chapitre 2. Pension</i>	585
Section 1 ^{re} . Introduction	585
Section 2. Âge de la pension légale et anticipée	585
Section 3. Pas de cessation automatique du contrat de travail	587
Section 4. Délais de préavis réduits	587
Section 5. Cumul indemnité de préavis et pension	588
Section 6. La cessation du contrat de travail conclu pour une durée déterminée et pour un travail nettement défini	589
Section 7. Droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi	589
PARTIE 15	591
La rupture du contrat de travail à temps partiel	595
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	597
Section 1 ^{re} . Définition	597
Section 2. Conditions de forme	597
1. Conditions	597
2. Sanction	597
Section 3. Conditions de publicité	598
1. Conditions	598
2. Sanction	599
Section 4. Durée de travail hebdomadaire minimale	600
<i>Chapitre 2. Résiliation du contrat de travail à temps partiel</i>	601
Section 1 ^{re} . Principe	601
Section 2. Résiliation du contrat à temps partiel conclu pour une durée indéterminée moyennant le respect d'un délai de préavis	601
1. Conditions de forme	601

2. Durée du délai de préavis	601
2.1. Ancienneté	601
2.2. Rémunération	602
3. Début du délai de préavis	602
4. Congé de sollicitation	602
5. Suspension du délai de préavis	603
Section 3. Résiliation du contrat à temps partiel conclu pour une durée indéterminée moyennant le paiement d'une indemnité de préavis	603
1. Calcul du montant de l'indemnité de préavis	603
2. Base de calcul de l'indemnité de préavis	603
Section 4. Rémunération des jours fériés après la résiliation du contrat de travail	605
PARTIE 16	607
La motivation du licenciement et les circonstances particulières de rupture du contrat de travail – Abus de droit – Licenciement abusif – Transfert d'entreprise – Faillite	613
<i>Chapitre 1^{er}. L'obligation de motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable – La C.C.T. n° 109 du 12 février 2014</i>	615
Section 1 ^{re} . Réglementation avant le 1 ^{er} avril 2014	615
Section 2. À qui s'applique la réglementation ?	615
Section 3. Obligation de motivation du licenciement	616
1. Droit pour le travailleur licencié	616
2. Sous peine de ...	617
Section 4. Licenciement manifestement déraisonnable	618
1. Notion	618
2. Sanction	618
3. Qui supporte la charge de la preuve ?	618
4. Cas concrets	619
Section 5. Réglementation dérogatoire	624
<i>Chapitre 2. Abus de droit</i>	627
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	627
Section 2. Charge de la preuve	628
1. La charge de la preuve repose sur l'employé	628
2. L'absence ou l'inexactitude du motif indiqué ne prouve pas le caractère abusif du licenciement	628
Section 3. Cas d'espèce	629
1. Le droit de licencier a été détourné de ses objectifs	629
1.1. Absence d'abus de droit	629
1.2. Existence d'un abus de droit	630
2. L'abus de droit résulte des circonstances qui entourent le licenciement	632
2.1. Disproportion entre le préjudice causé à l'employé par le licenciement et l'avantage retiré par l'employeur	632
2.2. Abus de droit résultant de la façon dont l'employeur a usé de son droit de licencier	633
3. Non-respect d'une clause de sécurité de l'emploi	637
4. Non-respect des principes de bonne gestion en cas de licenciement de contractuels dans un service public	637
Section 4. Aperçu des dommages et intérêts accordés par les juridictions du travail	637
1. Principe	637
2. Cas d'espèce	638
2.1. Droit de licencier détourné de ses objectifs	638
2.2. Abus de droit résultant de la façon dont l'employeur a usé de son droit de licencier	639
2.3. Non-respect de l'obligation de motivation et/ou des principes de bonne gestion	643
Section 5. Cumul avec d'autres indemnités	643
Section 6. Abus de droit dans le chef du travailleur	643
Section 7. Sécurité sociale	644
Section 8. Fiscalité	644

<i>Chapitre 3. Licenciement abusif</i>	645
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	645
Section 2. Résiliation par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée	646
Section 3. Motivation du licenciement	646
Section 4. Charge de la preuve	647
Section 5. Marge d'appréciation de l'employeur	648
Section 6. Exemples extraits de la jurisprudence	649
1. Interprétation raisonnable de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail	649
1.1. Aptitude et conduite de l'ouvrier	649
1.2. Nécessités de l'entreprise	650
2. Licenciement non abusif	650
2.1. Absences et maladie	650
2.2. Circonstances et motifs du licenciement	651
2.3. Conduite et aptitude de l'ouvrier	652
2.4. Nécessités de l'entreprise	653
3. Licenciement abusif	655
3.1. Absences et maladie	655
3.2. Circonstances et motifs du licenciement	656
3.3. Aptitude et conduite de l'ouvrier	657
3.4. Nécessités de l'entreprise	657
Section 7. Indemnité	658
1. Importance et nature	658
2. Cumul	658
3. Sécurité sociale	658
4. Fiscalité	659
 <i>Chapitre 4. Transfert d'entreprise</i>	 661
Section 1 ^{re} . Transfert conventionnel d'entreprise	661
1. Introduction et contexte	661
2. Champ d'application	661
2.1. Entreprise	661
2.2. Changement d'employeur	662
2.3. Transfert conventionnel	662
2.4. Transfert en tant que <i>going concern</i>	663
2.5. Travailleurs	663
3. Droits et obligations des travailleurs	663
3.1. Maintien des contrats de travail individuels	663
3.2. Résiliation pour cause de modification des conditions de travail	664
3.3. Maintien des conventions collectives de travail	664
3.4. Régimes complémentaires de prévoyance	665
3.5. Règlement de travail	665
3.6. Obligation de reprendre les travailleurs	665
3.7. Protection contre le licenciement	666
4. Obligation du cédant/cessionnaire	667
5. Transfert d'entreprise sous autorité de justice	667
Section 2. Transfert d'entreprise après faillite	669
1. Introduction et contexte	669
2. Champ d'application	669
3. Obligations du cessionnaire	670
3.1. Libre choix des travailleurs à reprendre	670
3.2. Conditions de travail individuelles	670
3.3. Conditions de travail collectives	670
3.4. Indemnité de transition	671
3.5. Licenciement après reprise	671
Section 3. Protection des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale	671
1. Exposé de la problématique	671
2. Règles particulières applicables au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail	671
2.1. Composition	671
2.2. Licenciement	672

3. Règles particulières applicables aux délégués syndicaux en cas de transfert d'entreprise	672
3.1. Composition	672
3.2. Licenciement	672
Section 4. Information et consultation des représentants des travailleurs et des travailleurs	672
<i>Chapitre 5. Faillite</i>	675
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	675
Section 2. Rupture du contrat de travail	675
Section 3. Faillite et fermeture	676
Section 4. Faillite et raison technique ou économique de licencier un travailleur protégé	676
Section 5. Faillite et reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire	676
Section 6. Intervention du fonds de fermeture	676
PARTIE 17	677
L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes – Acte équipollent à rupture	681
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	683
<i>Chapitre 2. Modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail</i>	685
Section 1 ^{re} . Notion	685
Section 2. Quand est-il question de modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail ?	685
1. <i>Ius variandi</i>	685
2. Caractéristiques de la modification	685
2.1. La modification a effectivement eu lieu	686
2.2. La modification est unilatérale	686
2.3. La modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail	686
2.4. La modification est importante	687
3. Exemples concrets extraits de la jurisprudence	687
3.1. Lieu de travail	687
3.2. Fonction	689
3.3. Rémunération	691
3.4. Horaire	692
3.5. Durée du travail	692
3.6. Changement de secteur pour un représentant de commerce	693
3.7. Modification de la gamme de produits d'un représentant de commerce	694
3.8. Modification de la structure de rétribution d'un représentant de commerce	694
Section 3. Conclusion : quelles modifications un employeur peut-il apporter unilatéralement à un contrat de travail ?	695
1. Modification de conditions de travail accessoires	695
2. Modification accessoire de conditions de travail essentielles	695
3. Clauses de modification contractuelles	695
4. Engagements conditionnels, engagements avec clause temporelle	695
<i>Chapitre 3. Manquement contractuel</i>	697
Section 1 ^{re} . Notion	697
Section 2. L'employeur ne paie pas de rémunération	697
Section 3. L'employeur ne fournit pas de travail	698
Section 4. Le travailleur ne respecte pas les conditions de travail convenues	699
<i>Chapitre 4. De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?</i>	701
Section 1 ^{re} . Le travailleur accepte la modification	701
Section 2. Le travailleur invoque une résiliation pour motif grave dans le chef de l'employeur	701
Section 3. Le travailleur ignore la modification	702
Section 4. Le travailleur exige l'exécution des conditions de travail convenues	702
Section 5. Le travailleur requiert la résolution judiciaire du contrat de travail devant le tribunal du travail	704
1. Conditions	704
1.1. Manquement important	704
1.2. Mise en demeure préalable ?	705

2. Prise d'effet	705
3. Dommages et intérêts	706
Section 6. Le travailleur constate la rupture du contrat de travail	706
1. Conditions de forme ?	706
2. Action mûrement réfléchie	707
3. Délai	707
4. Compensation	709
<i>Chapitre 5. De quelles possibilités dispose l'employeur préjudicié ?</i>	711
<i>Chapitre 6. Modèles</i>	713
Section 1 ^{re} . Mise en demeure par le travailleur souhaitant constater la rupture unilatérale du contrat à la suite d'une modification unilatérale par l'employeur du lieu de travail, de la fonction, de la rémunération, etc.	713
Section 2. Constat par le travailleur de la rupture du contrat à la suite d'une modification unilatérale par l'employeur du lieu de travail, de la fonction, de la rémunération, etc.	713
PARTIE 18	715
La rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant un délai de préavis	719
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	721
<i>Chapitre 2. Notification de la rupture du contrat de travail à l'aide d'un écrit</i>	723
Section 1 ^{re} . Écrit – Entretien de licenciement	723
1. Écrit	723
2. Entretien de licenciement – Assistance d'un délégué syndical	723
Section 2. Contenu de l'écrit	724
1. Début et durée du délai de préavis	724
2. Date	724
3. Inconditionnel	724
4. Motifs du préavis : introduction de l'obligation de motivation du licenciement	724
5. Égalité de traitement	725
6. Langue	726
7. Conséquences du non-respect de ces conditions	729
7.1. Pas d'écrit – Début et/ou durée du délai de préavis non mentionnés dans l'écrit – Licenciement conditionnel : nullité	729
7.2. Mauvais choix de la langue : nullité	730
Section 3. Licenciement par une personne compétente	730
Section 4. Forme de l'écrit	731
1. Résiliation par l'employeur	731
1.1. Lettre recommandée	731
1.2. Exploit d'huissier	731
2. Résiliation par le travailleur	731
3. Conséquences du non-respect de ces conditions de forme	732
3.1. Résiliation par l'employeur	732
3.2. Résiliation par le travailleur	733
Section 5. Effet du préavis – Début du délai de préavis	733
<i>Chapitre 3. Caractère irrévocable du préavis</i>	735
<i>Chapitre 4. Durée du délai de préavis</i>	737
Section 1 ^{re} . Détermination de la durée du délai de préavis pour les contrats de travail dont l'exécution prend cours après le 31 décembre 2013	737
1. Résiliation par l'employeur (licenciement)	737
1.1. Délai de préavis	737
1.2. Ancienneté	738
2. Résiliation par le travailleur (démission)	740
3. Les délais de préavis en cas de pension légale	741
4. Résiliation pendant une période de chômage temporaire	741
5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (R.C.C.)	741
6. Interdiction d'accords sectoriels	742

7. Possibilité de conclure des accords individuels ou d'entreprise dérogatoires	742
8. Incapacité de travail après notification du congé par l'employeur	742
Section 2. Détermination de la durée du délai de préavis pour les contrats de travail dont l'exécution a pris cours avant le 1 ^{er} janvier 2014	742
1. Préavis notifiés avant le 1 ^{er} janvier 2014	743
2. La règle de la « double photo »	743
2.1. Principes	743
2.2. Exemples	744
2.3. Le sort de la clause sur préavis dans le cadre de la réglementation « double photo »	745
3. Exception pour certains secteurs et certaines activités	746
3.1. Régime transitoire temporaire pour les ouvriers occupés dans certains secteurs	747
3.2. Régime d'exception pour les ouvriers qui accomplissent certaines activités dans des lieux de travail temporaires ou mobiles	748
4. Délais de préavis pour ouvriers – Situation au 31 décembre 2013 (« étape 1 » dans le cadre de la « double photo »)	748
4.1. Contrats de travail d'ouvriers dont l'exécution a déjà pris cours avant le 1 ^{er} janvier 2012	749
4.2. Contrats de travail d'ouvriers dont l'exécution a pris cours au 1 ^{er} janvier 2012 ou postérieurement (application de la loi A.I.P. pour l'« étape 1 »)	749
4.3. Délais de préavis sectoriels particuliers	751
4.4. Ouvriers au service de la même entreprise de manière ininterrompue pendant moins de six mois	769
Section 3. Motivation du licenciement – C.C.T. n° 109	770
Section 4. Notification d'un délai de préavis trop court : droit à une indemnité de préavis complémentaire	770
1. Problématique	770
2. Naissance du droit à une indemnité compensatoire de préavis	770
<i>Chapitre 5. Contre-préavis du travailleur</i>	773
<i>Chapitre 6. Suspension du délai de préavis</i>	775
Section 1 ^{re} . Résiliation par l'employeur	775
1. Principe général	775
2. Conséquences de la suspension du délai de préavis	776
Section 2. Résiliation par le travailleur	776
<i>Chapitre 7. Statut juridique des parties durant le délai de préavis</i>	777
Section 1 ^{re} . Poursuite du contrat de travail	777
Section 2. Congé de sollicitation	777
1. Durée de l'absence	777
2. But de l'absence	778
3. Congé de sollicitation et <i>outplacement</i>	778
Section 3. Droit à l' <i>outplacement</i>	778
Section 4. Renonciation à la clause dérogatoire de non-concurrence	779
Section 5. Cas particulier : dispense de prestations durant le délai de préavis	779
<i>Chapitre 8. Statut du travailleur licencié en matière de sécurité sociale</i>	781
Section 1 ^{re} . Cotisations de sécurité sociale	781
Section 2. Chômage	781
Section 3. Vacances et pécule de vacances	781
<i>Chapitre 9. Modèles</i>	783
Section 1 ^{re} . Lettre de rupture avec notification d'un délai de préavis	783
Section 2. Lettre de rupture envoyée par le travailleur avec notification d'un délai de préavis	783
Section 3. Convention relative aux jours d'absence en vue de la recherche d'un nouvel emploi	784

PARTIE 19	785
La rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant une indemnité de préavis	789
<i>Chapitre 1^{er}. Introduction et contexte</i>	791
<i>Chapitre 2. Choix entre le délai de préavis et l'indemnité de préavis</i>	793
Section 1 ^{re} . Rupture par l'employeur	793
Section 2. Rupture par le travailleur	793
<i>Chapitre 3. Notification</i>	795
Section 1 ^{re} . Pas de conditions de forme	795
1. Pas d'écrit	795
2. Entretien de licenciement – Assistance d'un délégué syndical	795
3. Motifs de rupture	796
4. Égalité de traitement	796
5. Langue	796
Section 2. Licenciement par la personne compétente	796
Section 3. Prise d'effet de la rupture	797
1. Effet immédiat	797
2. Rupture à terme ?	797
Section 4. Suspension de l'exécution du contrat de travail	797
<i>Chapitre 4. Caractère irrévocable de la rupture</i>	799
<i>Chapitre 5. L'indemnité compensatoire de préavis</i>	801
Section 1 ^{re} . Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis	801
Section 2. La durée du délai de préavis	801
1. Principes généraux	801
2. Délais de préavis particuliers pour certains ouvriers	801
3. Contre-préavis	802
4. Notification d'un délai de préavis trop court : droit à une indemnité de préavis complémentaire	802
Section 3. La base de calcul de l'indemnité de préavis	802
1. Rémunération fixe	804
1.1. Occupation à temps plein	804
1.2. Occupation à temps partiel	804
2. Rémunération variable	807
3. Avantages acquis en vertu du contrat	808
3.1. Remboursement de frais	808
<i>Chapitre 6. Exemple de calcul d'une indemnité de préavis</i>	833
Section 1 ^{re} . Détermination de la rémunération de base	833
Section 2. Détermination du nombre de mois du délai de préavis	833
Section 3. Détermination de l'indemnité de préavis	833
<i>Chapitre 7. Paiement de l'indemnité de préavis</i>	835
Section 1 ^{re} . Principes généraux	835
Section 2. Paiement d'une indemnité de préavis en cas de notification d'un délai de préavis trop court	835
Section 3. L'indemnité de préavis peut-elle être payée par tranches mensuelles ?	835
1. Que signifie entreprises en difficulté ou entreprises connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables ?	835
2. Condition pour bénéficiaire du paiement par mensualités : notification (écrite)	836
3. À quel moment les conditions doivent-elles être remplies ?	836
4. Exemple de calcul de l'indemnité de préavis par mensualités	837
5. Prescription de l'action en cas de paiement par mensualités	837
<i>Chapitre 8. Intérêts</i>	839
1. À partir de quand des intérêts sont-ils dus ?	839
2. Les intérêts sont-ils dus sur le montant net ou brut de l'indemnité de préavis ?	839

<i>Chapitre 9. Conséquences de la rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis</i>	841
Section 1 ^{re} . Droit à l'outplacement (ou reclassement professionnel)	841
Section 2. Renonciation à l'application de la clause de non-concurrence habituelle ou dérogatoire	841
Section 3. Moment où le travailleur peut renoncer à ses droits	841
 <i>Chapitre 10. Statut de sécurité sociale du travailleur licencié</i>	843
Section 1 ^{re} . Cotisations de sécurité sociale	843
1. Les cotisations de sécurité sociale ordinaires	843
2. La cotisation spéciale de compensation sur l'indemnité de préavis	843
3. Les cotisations de sécurité sociale spéciales	844
3.1. Principes généraux	844
3.2. Plus particulièrement : l'indemnité de préavis	845
Section 2. Chômage	846
1. Licenciement par l'employeur	846
2. Démission du travailleur	846
Section 3. Assurance maladie-invalidité	846
Section 4. Allocations familiales	847
Section 5. Pécule de vacances	847
Section 6. Pensions	847
 <i>Chapitre 11. Traitement fiscal de l'indemnité de préavis</i>	849
Section 1 ^{re} . Réglementation applicable aux indemnités de fin de contrat	849
1. Cadre législatif	849
2. Entrée en vigueur de l'exonération	849
3. Montant de l'exonération	850
4. Traitement de l'exonération fiscale	850
5. Conditions d'exonération	850
6. Mécanismes de limitation	850
7. Règle de priorité	850
8. Suppression de la distinction existante au niveau du taux d'imposition de l'indemnité de préavis	851
Section 2. Réglementation fiscale applicable aux indemnités de préavis	851
1. Conséquences fiscales du licenciement pour l'employeur	851
1.1. Retenue du précompte professionnel	851
1.2. Moment du paiement du précompte professionnel	852
1.3. Possibilité de récupération d'un précompte professionnel indu ?	853
1.4. Déductibilité fiscale de l'indemnité de préavis payée	854
2. Conséquences fiscales du licenciement pour le travailleur	854
2.1. Déclaration d'indemnités perçues	854
2.2. Définition fiscale de « l'indemnité de préavis »	854
2.3. Taux d'imposition de l'indemnité de préavis	855
2.4. Imposition d'une indemnité de préavis dans un contexte international	857
2.5. Paiement échelonné des indemnités de préavis	859
 <i>Chapitre 12. Modèles</i>	861
Section 1 ^{re} . Lettre de congé notifiant une indemnité compensatoire de préavis	861
Section 2. Lettre de congé moyennant indemnité de préavis et accord du travailleur sur le montant de l'indemnité	862
Section 3. Convention relative à l'indemnité de préavis (après la rupture du contrat de travail)	862
Section 4. Convention relative à l'indemnité de préavis (après notification du congé)	863
Section 5. Convention relative à l'indemnité complémentaire de préavis (après notification du congé et octroi d'un délai de préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis)	864
Section 6. Lettre de congé notifiant une indemnité de préavis par paiements mensuels, sans l'accord du travailleur	865
Section 7. Lettre de congé notifiant une indemnité de préavis par paiements mensuels avec accord du travailleur quant au montant de l'indemnité de préavis	866

PARTIE 20	869
La rupture du contrat de travail du représentant de commerce – Indemnité d'éviction – Commissions	873
<i>Chapitre 1^{er}. Indemnité d'éviction</i>	875
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	875
Section 2. Conditions d'octroi de l'indemnité d'éviction	877
1. Rupture du contrat de travail non initiée par le représentant de commerce	878
2. Ancienneté d'un an en tant que représentant de commerce	879
2.1. Occupation d'un an	879
2.2. Ancienneté en qualité de représentant de commerce	879
3. Apport de clientèle	879
3.1. Maintien et développement de clientèle	879
3.2. Preuve de l'apport de clientèle	880
3.3. Clauses contractuelles relatives à l'apport de clientèle	881
4. Subir un préjudice lié à la perte de la clientèle apportée	881
4.1. Nouvel emploi	881
4.2. Incapacité de travail	882
4.3. Pension ou prépension	882
Section 3. Montant de l'indemnité d'éviction	883
1. Indemnité forfaitaire	883
2. Le calcul de l'indemnité d'éviction	883
3. Calcul de l'indemnité d'éviction du représentant de commerce qui exerce aussi une autre fonction	884
4. Indemnité supplémentaire	884
5. Intérêt	884
6. Sécurité sociale et fiscalité	885
6.1. Sécurité sociale	885
6.2. Fiscalité	885
<i>Chapitre 2. Calcul de la commission</i>	887
Section 1 ^{re} . Introduction et contexte	887
Section 2. Lors de la cessation du contrat de travail	887
1. Commandes transmises et acceptées avant la cessation du contrat de travail	887
2. Commandes transmises avant la cessation du contrat de travail mais acceptées après la cessation du contrat de travail	888
3. Commandes transmises après la cessation du contrat de travail	888
4. Fournitures échelonnées	888
Section 3. Intérêt	888
Section 4. Cotisations sociales et fiscalité	889
1. Sécurité sociale	889
2. Fiscalité	889
PARTIE 21	891
Les obligations à remplir à la fin du contrat de travail – Indemnité – Documents sociaux et fiscaux – Obligations du travailleur	895
<i>Chapitre 1^{er}. Montants et indemnités qui peuvent être dus par l'employeur à la fin du contrat de travail</i>	897
Section 1 ^{re} . Rémunération jusqu'au dernier jour de travail	897
1. Contexte	897
2. Représentants de commerce	897
3. Aspects du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal	897
3.1. Sécurité sociale	897
3.2. Fiscalité	897
Section 2. Prime de fin d'année	898
1. Pendant l'exécution du contrat de travail	898
2. À la fin du contrat de travail	898
2.1. Le contrat de travail prend fin à la fin de l'année	898
2.2. Le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année	898
3. Aspects du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal	899
3.1. Sécurité sociale	899
3.2. Traitement fiscal	899

Section 3. Bonus	899
1. Pendant le contrat de travail	899
2. À la fin du contrat de travail	900
3. Avantages non récurrents liés aux résultats	900
3.1. Généralités	900
3.2. Calcul du bonus	901
Section 4. Pécule de départ	901
1. Principes généraux	901
2. Calcul	902
3. Aspects du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal	902
3.1. Sécurité sociale	902
3.2. Traitement fiscal	903
Section 5. Rémunération des jours fériés	903
1. Principes généraux	903
2. Aspects du droit de la sécurité sociale et du droit fiscal	903
Section 6. Eco-chèques	903
1. Principe	903
2. Calcul du montant	904
3. Traitement social et fiscal	904
3.1. Sécurité sociale	904
3.2. Fiscalité	905
Section 7. Indemnité de non-concurrence (art. 65, 86 et 104 loi relative aux contrats de travail)	906
1. Conditions d'existence et de validité de la clause de non-concurrence	906
1.1. Conditions d'existence	906
1.2. Conditions de validité	906
1.3. Sanctions en cas d'inobservation des conditions d'existence ou de validité	907
2. Clause dérogatoire de non-concurrence	908
3. Quand la clause de non-concurrence produit-elle ses effets ?	908
3.1. Clause de non-concurrence « ordinaire »	908
3.2. Clause dérogatoire	909
4. Sanction en cas de violation de la clause de non-concurrence	909
5. Prescription	909
5.1. Indemnité de non-concurrence	909
5.2. Dommages et intérêts en cas de violation de la clause de non-concurrence	909
6. Aspects de droit de la sécurité sociale et de droit fiscal relatifs à l'indemnité de non-concurrence	909
6.1. Sécurité sociale	909
6.2. Fiscalité	910
Section 8. Indemnité pour préjudice moral	910
1. Notion de préjudice moral	910
2. Évaluation du préjudice moral	911
3. Aspects de droit de la sécurité sociale et de droit fiscal	911
3.1. Sécurité sociale	911
3.2. Fiscalité	911
Section 9. Intérêts	912
Section 10. Régime de chômage avec indemnité complémentaire (R.C.I.C.)	912
1. Notion et contexte	912
2. Conditions	914
2.1. Licenciement et durée du délai de préavis	914
2.2. Âge	914
2.3. Ancienneté	914
2.4. Existence d'une C.C.T. ou d'une convention individuelle	914
2.5. Le droit aux allocations de chômage	915
3. Interdiction de discrimination	915
4. Indemnité	916
4.1. Allocations de chômage	916
4.2. Indemnité complémentaire	917
5. Cotisations de sécurité sociale	918
5.1. Historique	918
5.2. Champ d'application	919
5.3. Cotisations à charge du bénéficiaire des indemnités complémentaires	920
5.4. Cotisations à charge de l'employeur	921
5.5. Augmentation, diminution et dispense de paiement des cotisations	923

6. Statut fiscal des allocations de chômage et de l'indemnité complémentaire	925
6.1. Précompte professionnel	926
6.2. L'impôt des personnes physiques	926
6.3. Fiche fiscale	926
<i>Chapitre 2. L'obligation d'information à charge de l'employeur</i>	927
Section 1 ^{re} . Droit général au reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondant à ce délai	927
Section 2. Droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus	927
Section 3. Droit à l'assurance maladie collective	927
1. Introduction et exposé de la problématique	927
2. Bénéficiaires	928
3. Couverture et prime	928
4. Devoir d'information de l'employeur	928
4.1. Concernant le droit de poursuite individuelle	928
4.2. Concernant la possibilité de préfinancement de la poursuite individuelle	929
5. Sanctions	929
<i>Chapitre 3. Documents sociaux et fiscaux</i>	931
Section 1 ^{re} . Types de documents	931
1. Certificat d'occupation	931
2. Certificat de chômage (formulaire C4)	931
3. Décompte de la rémunération restant due	931
4. Compte individuel	932
5. Attestations de vacances	932
6. Fiche fiscale 281.10	932
7. Attestation relative à l'assurance de groupe	932
Section 2. Sanctions en cas de non-délivrance (délivrance non conforme) des documents	933
1. Sanction pénale ou amende administrative	933
2. Astreinte	933
<i>Chapitre 4. Obligations du travailleur</i>	935
Section 1 ^{re} . Restitution du matériel et des biens	935
1. Principe	935
2. Possibilités de l'employeur en cas de non-restitution du matériel ou des biens	935
Section 2. Interdiction de divulgation d'informations confidentielles et interdiction de concurrence déloyale	936
1. Divulgation de secrets de fabrication, de secrets d'affaires, ou du secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel	936
2. Concurrence déloyale	936
3. Sanctions	937
Section 3. Respect de la clause de non-concurrence	937
1. Ouvrier ou employé	937
2. Représentant de commerce	938
3. Prescription	938
Section 4. Respect de la clause d'écolage	938
1. Introduction et contexte	938
2. Exclusions	939
3. Conditions	939
4. Obligation du travailleur	939
<i>Chapitre 5. Modèles</i>	941
Section 1 ^{re} . Certificat de travail	941
Section 2. Certificat de chômage (C4)	941
Section 3. Décompte des derniers paiements	958
Section 4. Compte individuel de l'année en cours	959
Section 5. Attestation de vacances	962
1. Attestation relative aux vacances annuelles pour l'année civile en cours	962
2. Attestation relative aux vacances annuelles pour l'année civile précédant la fin du contrat de travail	963
Section 6. Fiche fiscale 281.10	964
INDEX	971