




# VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS ET CADRES




## 12. FIN DU CONTRAT

Un contrat de travail ne peut pas être rompu du jour au lendemain, sauf de commun accord, en cas de force majeure ou pour faute grave. Si votre employeur met fin à votre contrat pour d'autres motifs, il doit respecter un préavis ou vous payer des indemnités.



**Attention!!** Ces «ruptures à l'amiable» peuvent être une manière pour votre employeur d'échapper à l'obligation de payer le préavis. Si vous n'avez pas un autre travail commençant immédiatement, demandez toujours un formulaire C4 à votre employeur pour avoir droit à vos allocations de chômage. Même dans ce cas, vous n'échapperez néanmoins pas nécessairement à une sanction de l'ONEm.



**Important!** Des conventions collectives prévoient des procédures de «sécurité individuelle» plus contraignantes que ces procédures légales.

## **FINS «NATURELLES»**

### **PUIS-JE M'ENTENDRE AVEC MON EMPLOYEUR POUR METTRE FIN À MON CONTRAT?**

Oui. Mais une convention écrite est nécessaire. Dans ce cas, aucun préavis n'est dû, sauf accord contraire. Il s'agit du cas de rupture de commun accord.

En fait, ce cas de figure s'avère intéressant si vous avez trouvé un autre emploi pour lequel vous devez être rapidement disponible. Il vous permet en effet d'écourter votre préavis sans avoir à payer d'indemnités de rupture. De son côté, votre employeur y trouve également son intérêt car il n'a pas à garder un travailleur démotivé (voir aussi: contre-préavis, ci-après).

### **QUELS SONT LES AUTRES CAS DE FIN «NATURELLE» D'UN CONTRAT?**

#### **→ Expiration du terme ou achèvement du travail déterminé**

Si votre contrat a été conclu pour une durée déterminée, il prend automatiquement fin à son terme. De même, si le travail pour lequel vous avez été engagé est terminé. Il existe cependant des limites légales à la conclusion de contrats à durée déterminée successifs (voir chapitre 1). Si ces limites ne sont pas respectées, le contrat est considéré comme à durée indéterminée.

#### **→ Décès**

Votre décès met évidemment immédiatement fin à votre contrat. Par contre, en cas de décès de votre employeur, ses obligations doivent être remplies par ses héritiers. En cas de litige, c'est le juge qui tranche.

## **RUPTURE UNILATÉRALE**

### **MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME LICENCIER SANS ME DONNER DE JUSTIFICATION?**

Oui. Mais vous aussi, vous pouvez mettre fin au contrat sans avoir à justifier votre décision. Un certain nombre de règles et de formalités doivent cependant être respectées.

## **TRAVAILLEURS PROTÉGÉS**

Certains travailleurs ne peuvent être licenciés que pour des raisons déterminées (motif grave ou motif d'ordre économique) et/ou moyennant le respect de certaines procédures. Mais si,

malgré ces législations protectrices, votre employeur se met en infraction et licencie ces travailleurs protégés, ceux-ci bénéficient d'une période de protection et d'une indemnité «spéciale de protection» (voir tableau page suivante).

Les travailleurs licenciés malgré cette protection ont droit à une indemnité spéciale. Pour le SETCa, un licenciement abusif (de travailleur protégé, pour motif grave non reconnu par le tribunal, etc.) devrait donner lieu à une réintégration si le travailleur le souhaite. Actuellement, il suffit à l'employeur de payer une indemnité pour pouvoir avoir les mains complètement libres.

## QUELLES FORMALITÉS MON EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER?

Un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu par l'une des deux parties sans respecter certaines formalités et délais de préavis. Lorsque l'employeur veut licencier un travailleur, le congé doit être notifié par un écrit indiquant le début et la durée du préavis. Il doit être envoyé par recommandé (la lettre recommandée ne prend effet que le 3<sup>e</sup> jour ouvrable après sa date d'expédition) ou remis par exploit d'huissier.

Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, le préavis est réputé nul.

S'il est donné par votre employeur, le préavis ne peut plus être remis de la main à la main. Cette possibilité existe seulement si vous décidez vous-même de remettre votre préavis (n'oubliez pas de demander un reçu daté et signé).

### Attention!

Si vous êtes employé: le préavis ne commence à courir qu'au début du mois civil qui suit sa notification. S'il est envoyé par recommandé, il faut donc tenir compte d'un délai de 3 jours ouvrables suivant l'envoi, pour vous permettre d'en prendre connaissance. Un préavis envoyé le 30 janvier ne commence donc à courir que le 1<sup>er</sup> mars.

Si vous êtes ouvrier: le préavis débute le premier lundi qui suit le jour de sa notification. S'il est envoyé par recommandé, il faut tenir compte d'un délai de 3 jours ouvrables suivant l'envoi.

## SITUATIONS OÙ L'EMPLOYÉ EST PROTÉGÉ CONTRE LE LICENCIEMENT

SITUATION DU TRAVAILLEUR	PÉRIODE DE PROTECTION	INDEMNITÉ SPÉCIALE DUE EN CAS D'INFRACTION
Grossesse <sup>1</sup>	À partir du moment où l'employeur est informé de la grossesse jusqu'à la fin du mois qui suit le repos d'accouchement.	6 mois de salaire
En pause d'allaitement	À partir du moment où l'employeur est informé de l'exercice de ce droit et jusqu'à la fin du mois débutant le jour après l'échéance de la validité de la dernière attestation remise ou du dernier certificat médical obtenu.	6 mois de salaire
En congé de paternité	Dès que l'employeur est informé de la demande de congé de paternité et jusqu'au terme du congé de paternité.	3 mois de salaire
En crédit-temps	Dès l'introduction de la demande écrite en vue de l'exercice du droit au crédit-temps. À savoir au plus tôt 3 ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et moins) avant la date de prise d'effet souhaitée et jusque 3 mois après la période de suspension complète ou de réduction du travail (pour plus de détails, voir chapitre 8).	6 mois de salaire <sup>7</sup>
Interruption de carrière à temps plein ou partiel <sup>2</sup>	À partir du jour de l'accord de l'employeur jusqu'aux trois mois qui suivent la suspension des prestations.	6 mois de salaire
Congés pour assistance à un malade grave ou congés pour soins palliatifs	Du jour de la demande à 3 mois après la fin du congé.	6 mois de salaire
Congé parental	À dater de la notification écrite par le travailleur jusque 2 mois après le congé parental. Si le congé est pris de manière fractionnée, la protection expire au plus tard le 9 <sup>e</sup> mois suivant la prise d'effet du congé.	6 mois de salaire
Congé-éducation payé <sup>3</sup>	À partir de la demande du congé-éducation jusqu'à la fin de la formation.	3 mois de salaire
Égalité de traitement <sup>4</sup> ou de rémunération <sup>5</sup> entre hommes et femmes	Pendant les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte auprès de l'employeur, ou débute le jour de l'introduction d'une action en justice et se termine 3 mois après que le jugement soit devenu définitif.	Au choix du travailleur: - 6 mois de salaire - préjudice réel

SITUATION DU TRAVAILLEUR	PÉRIODE DE PROTECTION	INDEMNITÉ SPÉCIALE DUE EN CAS D'INFRACTION
Nouvelles technologies (employeur qui n'a pas respecté la procédure d'information et de concertation) <sup>6</sup>	À partir du jour où l'information aurait dû être donnée (soit 3 mois avant l'introduction de la nouvelle technologie) jusqu'à 3 mois après l'introduction effective de la technologie.	3 mois de salaire
Candidats élus ou non élus au conseil d'entreprise et au CPPT	Règles particulières	Règles particulières
Délégués syndicaux	Règles particulières	Règles particulières
Conseiller en prévention	Règles particulières	Règles particulières
Travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail	Pendant les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte auprès de l'employeur, ou débute le jour de l'introduction d'une action en justice et se termine 3 mois après que le jugement soit devenu définitif.	Au choix du travailleur: - 6 mois de salaire - préjudice réel

1. Loi du 16/03/71, art. 40.

2. Loi du 22/01/85, art. 101.

3. Loi du 22/01/85, art. 118.

4. Loi du 04/08/78, art. 136.

5. CCT n° 25 du 25/10/75, art. 7.

6. CCT n° 39 du 13/12/83, art. 6.

7. Attention, cette indemnité sera calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la rupture, à savoir la rémunération à temps partiel

## JE SUIS EMPLOYÉ.

### A QUEL DÉLAI DE PRÉAVIS AI-JE DROIT?

Nous passons en revue ici le cas des contrats à durée indéterminée. Et nous nous limitons aux cas où votre employeur met fin à votre contrat (si vous souhaitez rompre le contrat, voir plus loin).

#### → Revenu inférieur à € 30.327 bruts par an

(Y compris les avantages en nature, les pécules de vacances, le 13<sup>e</sup> mois, etc.). La loi fixe un minimum de 3 mois par période entamée de cinq années d'ancienneté.

#### → Revenu supérieur à € 30.327 bruts par an

Les délais de préavis peuvent être fixés de commun accord avec l'employeur au plus tôt au moment où votre employeur vous a notifié le délai de préavis. À défaut d'accord, c'est le tribunal du travail qui fixe le délai.

Le délai ne peut légalement être inférieur à celui qui serait obtenu pour un employé ayant un salaire inférieur à € 30.327: cela reste la règle du «préavis légal». Mais des spécialistes ont élaboré des formules permettant de calculer la durée normale du préavis en fonction de l'âge, du revenu, de la fonction et de l'ancienneté. La plus connue des tribunaux est la grille «Claeys». L'application de cette formule permet d'obtenir des préavis plus importants que le préavis légal.

### QUE SE PASSE-T-IL SI JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL?

Dans un récent arrêt, la Cour d'Arbitrage a déclaré contraire à la constitution la jurisprudence relative à la détermination du délai de préavis à respecter en cas d'un licenciement d'un travailleur à temps partiel. En effet, la jurisprudence considérait uniquement le salaire réel pour déterminer si le plafond de € 30.327 bruts était dépassé, sans distinction entre un temps plein et un temps partiel. Il y aurait donc discrimination.

La Cour d'arbitrage estime qu'il faut mettre sur le même pied tous les «employés supérieurs», qu'il soient occupés à temps plein ou à temps partiel. Les seuils de rémunération doivent donc être appliqués aux temps partiel en proportion de leur durée du travail: un employé mi-temps gagnant plus de € 15.163,5 (la moitié de € 30.327) a donc droit à un préavis allongé. Si cet arrêt

ne modifie pas le texte légal, il pourrait modifier la position des juridictions du travail.

### ► Formule "Claeys"

Age x 0,06 + ancienneté x 0,88 + 0,033 x salaire annuel brut (en milliers d'€) – 1  
= nombre de mois de préavis



### EXEMPLE

Vous avez 45 ans et 10 mois. Votre ancienneté est de 16 ans et 8 mois. Votre salaire actuel se monte à €37.000. La durée de votre préavis est donc de:  $(45,83 \times 0,06) + (16,7 \times 0,88) + (0,033 \times 37) - 1 = 17,66$  mois.

L'application de la grille Claeys est intéressante car elle permet d'intégrer différents paramètres de la situation du travailleur. Cependant, cette grille est régulièrement remise à jour en fonction des décisions des tribunaux (la jurisprudence). Il s'agit en définitive d'une sorte de moyenne. Dès lors, à la longue, si l'on ne se bat pas pour obtenir plus que la grille Claeys, cette moyenne devient un maximum dans nombre de situations. Et automatiquement, quelques années plus tard, la moyenne va chuter. L'adaptation de la formule en 2004 n'en est qu'une preuve de plus.

C'est pourquoi le SETCa continue à demander et à obtenir régulièrement auprès des tribunaux des délais de préavis plus longs que ceux donnés par la grille Claeys.

Les tribunaux ne sont pas tenus d'appliquer cette grille. Ils peuvent s'en tenir au «préavis légal». Mais à l'inverse, ils peuvent également allonger la durée de préavis en estimant, par ex., que vous aurez des difficultés particulières à retrouver un emploi. Cela arrive régulièrement.

Votre employeur doit toujours vous signifier votre préavis par lettre recommandée ou par huissier. Il doit indiquer le début et la durée du préavis.

**Déterminer la rémunération annuelle.** La durée du préavis et le montant des indemnités de rupture dépendent du revenu. Il est donc très important de déterminer avec précision la rémunération annuelle, y compris les pécules, primes, avantages divers, etc. (voir chapitre 2).

En cas de proposition de votre employeur, demandez au service juridique du SETCa si cette proposition est bien satisfaisante.

Si votre employeur vous notifie un délai de préavis insuffisant, vous pouvez, à l'expiration de votre préavis, lui réclamer une indemnité compensatoire (correspondant à la différence entre le délai qui aurait dû être respecté et le délai notifié).

→ **Revenus supérieurs à € 60.654 bruts par an**

Dans ce cas (uniquement pour les contrats conclus après le 01/04/94), la durée du préavis peut être prévue dans le contrat de travail. Mais la durée ne peut jamais être inférieure à la durée minimum légale.

Si la durée du préavis n'est pas prévue dans le contrat, les règles valables pour les revenus supérieurs à € 30.327 sont d'application.

\* Contre-préavis: il s'agit de la possibilité que vous avez, en période de préavis, de quitter plus rapidement votre entreprise si vous avez trouvé un autre emploi.

\*\* Toutefois, depuis le 01/04/94, pour les employés gagnant plus de € 60.654 (montant au 01/01/2010), il est possible de fixer le délai de préavis par convention lors de la conclusion du contrat (et au plus tard au moment de l'entrée en service). À défaut d'une telle convention, on appliquera la règle générale (le délai de préavis peut être fixé par une convention établie au plus tôt au moment où le préavis est donné).



## DÉLAIS DE PRÉAVIS

### Votre revenu annuel brut est inférieur à € 30.327 (montant au 01/01/10)

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	Minimum	Contre-préavis*	
0 à 5 ans	3 mois	1 mois	1,5 mois
5 à 10 ans	6 mois	1 mois	3 mois
10 à 15 ans	9 mois	1 mois	3 mois
15 à 20 ans	12 mois	1 mois	3 mois
20 à 25 ans	15 mois	1 mois	3 mois
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)	(demeure 1 mois)	(demeure 3 mois)

### Votre revenu annuel brut est de € 30.327 à € 60.654 (montants au 01/01/10)

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	À déterminer de commun accord au + tôt au moment de la notification, mais min.:	Contre-préavis*	
0 à 5 ans	3 mois	2 mois	4,5 mois maximum (pas de minimum prévu et pas de différence prévue en fonction de l'ancienneté)
5 à 10 ans	6 mois		
10 à 15 ans	9 mois		
15 à 20 ans	12 mois		
20 à 25 ans	15 mois		
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)		

### Votre revenu annuel brut est supérieur à € 60.654 (montant au 01/01/10)\*\*

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	À déterminer de commun accord au + tôt au moment de la notification, mais min.:	Contre-préavis*	À déterminer de commun accord au + tôt lors de la notification, mais max.
0 à 5 ans	3 mois	Maximum 4 mois (à négocier)	(pas de minimum prévu et pas de différence prévue en fonction de l'ancienneté) mais max. 6 mois
5 à 10 ans	6 mois		
10 à 15 ans	9 mois		
15 à 20 ans	12 mois		
20 à 25 ans	15 mois		
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)		

## JE SUIS OUVRIER. À QUEL DÉLAI DE PRÉAVIS AI-JE DROIT ?

	MOINS DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ	20 ANS OU PLUS D'ANCIENNETÉ
Vous êtes licencié(e)	28 jours (4 semaines)	56 jours (8 semaines)
Vous démissionnez	14 jours (2 semaines)	28 jours (4 semaines)

Certaines conventions collectives de secteur ou d'entreprise prévoient des délais de préavis plus longs. Ce tableau n'est pas d'application lorsque, dans un secteur :

- ▶ **il existe des dérogations aux délais de préavis (voir point précédent);**
- ▶ **il est prévu une stabilité d'emploi ou de revenu (fonds sociaux de sécurité d'existence).**

Une convention collective de travail (la CCT n°75) a été conclue au Conseil national du travail. Elle améliore les délais de préavis applicables aux ouvriers. Elle revêt néanmoins un caractère supplétif, c'est-à-dire qu'elle n'est d'application qu'au sein des entreprises qui appartiennent à un secteur qui n'a pas pris de dispositions spécifiques en matière de préavis ou de plus grande stabilité d'emploi ou de sécurité d'existence.

## LE DÉLAI DE PRÉAVIS PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU ?

Si votre employeur vous a donné son préavis, celui-ci peut être interrompu par les circonstances qui suspendent d'ordinaire l'exécution du contrat :

- ▶ **vous prenez vos jours de vacances pendant le préavis;**
- ▶ **vous êtes en incapacité de travail (maladie ou accident).**

Lorsque vous donnez votre préavis, celui-ci n'est pas suspendu.

## ET SI MON EMPLOYEUR NE SOUHAITE PAS ME VOIR PRESTER MON PRÉAVIS ?

→ **Indemnité de rupture**

Parfois, votre employeur ne souhaite pas que vous prestiez votre préavis. On se trouve alors dans le cas d'une rupture de contrat de travail – puisque vous ne devez plus fournir un travail – sans préavis et sans motif grave. Dans ce cas, votre employeur est tenu de vous payer une indemnité compensatoire de préavis,

Estimant que le licenciement coûte trop cher, les employeurs font pression pour écourter ces délais de préavis. Certains membres du gouvernement sont sensibles à l'argument et voudraient remettre en cause le paiement d'un préavis complémentaire pour les employés gagnant plus de € 30.327 bruts par an. Cela revient à réduire la protection contre le licenciement que constituent les délais de préavis des employés. Cela revient aussi à vouloir écarter les syndicats, lesquels peuvent négocier des préavis complémentaires.

Clairément, réduire les coûts de licenciement n'a jamais créé un seul emploi. Par contre, cela facilite la tâche des employeurs qui veulent plus facilement «adapter le nombre d'employés» en fonction des «besoins» du moment.


laquelle correspond à la rémunération du délai de préavis qui aurait dû être respecté.

Demandez toujours à votre employeur de vous confirmer par lettre recommandée qu'il vous autorise à ne pas prester votre préavis. En effet, sur base d'un simple accord oral, votre employeur pourrait être de mauvaise foi et vous reprocher de ne pas vous être présenté au travail.


Lorsque l'employeur vous notifie la rupture de votre contrat moyennant indemnité de rupture, la lettre de rupture a un effet immédiat (au contraire du préavis qui ne prend cours que le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant).

### PUIS-JE ROMPRE UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE AVANT LE TERME PRÉVU?

En dehors de la période d'essai, une rupture unilatérale d'un tel contrat n'est en principe pas admise, sauf pour motif grave. Celui qui rompt le contrat doit payer à l'autre la rémunération correspondant à la période restant à couvrir. Avec toutefois un plafond: le double du délai de préavis en vigueur si le contrat avait été à durée indéterminée (voir chapitre 1 à ce sujet).



**Exception:** Pendant une période d'essai, votre employeur peut mettre fin à votre contrat après 7 jours d'incapacité de travail et ce sans préavis ni indemnité.



**Conseil:** Vérifiez bien votre décompte final et, en cas de doute, montrez-le au service juridique du SETCa. Il arrive fréquemment que ce décompte ne soit pas correct.

## QUEL EST LE DÉLAI DE PRÉAVIS À RESPECTER PENDANT UNE PÉRIODE D'ESSAI?

### → Employé

Le préavis est de 7 jours de part et d'autre. Mais attention: si le préavis se termine avant la fin du premier mois, votre employeur devra vous payer une indemnité de rupture couvrant la période entre la fin du préavis et la fin du premier mois d'essai. Il s'agit en fait de l'application de la règle de l'essai minimum d'un mois. Autrement dit: un préavis notifié au cours du premier mois ne prend fin, au plus tôt, que le dernier jour du premier mois.

### → Ouvrier

Votre employeur ne peut pas mettre fin à votre contrat pendant la période minimale de 7 jours. À l'issue de cette période et jusqu'à la fin de l'essai, vous pouvez l'un et l'autre mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.

## QUELS DOCUMENTS MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME REMETTRE LORSQUE LE CONTRAT PREND FIN?

Lorsque le contrat prend fin, votre employeur doit vous remettre une série de documents ainsi qu'un décompte final:


- ▶ **un certificat de chômage complet (formulaire C4);**
- ▶ **des attestations mentionnant le pécule de vacances dû (employé);**
- ▶ **une fiche fiscale et un bon de cotisation pour la mutuelle relatifs au trimestre en cours;**
- ▶ **si vous le souhaitez: un certificat mentionnant le début et la fin du contrat ainsi que le travail effectué. Aucune autre mention ne peut y figurer, sauf demande expresse de votre part.**

## DOIS-JE SIGNER DES DOCUMENTS PARTICULIERS?

Votre employeur vous fera peut-être signer une quittance «pour solde de tout compte». Ce qui signifie qu'en principe il ne vous doit plus rien. Mais attention, cela ne signifie aucunement que vous renoncez à vos droits éventuels. Le document a juste pour objectif de prouver que vous avez bien reçu les sommes mentionnées. Il faut pourtant bien faire attention à la manière dont ce document est rédigé. Rien ne vous oblige à le signer sur le champ. Il vaut mieux prendre le temps de l'étudier.

## QUE FAIRE SI JE TROUVE UN EMPLOI PENDANT LA DURÉE DE MON PRÉAVIS?

Vous pouvez alors mettre fin au contrat moyennant un préavis



**Remarque:** si vous avez donné votre démission, il est généralement admis que vous avez également droit à ces absences.

réduit, appelé contre-préavis. Vous pouvez cependant toujours conclure un accord avec votre employeur afin de réduire cette durée. Le contre-préavis doit être signifié par lettre recommandée. Il prend cours dès la notification.

## AI-JE LE DROIT DE M'ABSENTER POUR RECHERCHER UN EMPLOI EN PÉRIODE DE PRÉAVIS?

Vous avez bel et bien le droit de vous absenter de votre travail pour rechercher un autre emploi. Et en aucun cas, vous ne perdez tout ou partie de votre rémunération.

### → Durée de l'absence

- ▶ **Une ou deux fois par semaine, sans que la durée totale de cette absence ne dépasse en tout une journée de travail par semaine lorsque votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas € 30.327.**
- ▶ **Lorsque votre rémunération annuelle brute est supérieure à € 30.327, vous pouvez vous absenter une ou deux fois par semaine, sans que la durée totale de cette absence ne dépasse en tout une journée de travail et ce pendant les 6 derniers mois de votre préavis. Durant la période antérieure, vous ne pouvez vous absenter qu'une demi-journée par semaine.**

Le choix de ces demi-jours d'absence doit se faire de commun accord en tenant compte, si possible, de l'organisation du travail. Mais en aucun cas votre employeur ne peut s'opposer au principe même des absences. Les absences doivent être utilisées pour la recherche d'un emploi. Mais votre employeur ne peut pas vous réclamer de «preuves» de cette recherche. Cependant, si vous êtes licencié et que vous ne devez plus être disponible pour le marché du travail, vous ne pourrez pas prétendre au congé pour rechercher un autre emploi.

Vous pourrez toutefois en bénéficier si vous vous demandez expressément à votre employeur de pouvoir bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel (voir, plus loin, outplacement).

## QUE SE PASSE-T-IL SI JE SOUHAITE QUITTER MON TRAVAIL?

Vous pouvez rompre votre contrat par lettre soit recommandée,

soit avec accusé de réception signé par votre employeur. Lettre indiquant le début et la durée du préavis, préavis prenant cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié...

En règle générale, votre préavis sera d'une durée inférieure de moitié à celle en vigueur lorsque votre employeur donne le préavis. Mais des maxima ont été prévus en fonction de la rémunération (voir tableau ci-avant). Des durées moindres peuvent toujours être négociées avec votre employeur.

## CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

### PEUT-ON M'IMPOSER DE RESPECTER UNE «CLAUSE DE NON-CONCURRENCE»?

C'est une clause par laquelle il vous est interdit d'exercer des activités similaires à celles de l'entreprise que vous quittez, soit à titre d'indépendant, soit chez un employeur concurrent. Cette clause est destinée à protéger l'employeur contre les éventuels préjudices qu'il pourrait subir suite à votre départ.



#### EXEMPLE

Vous utilisez à votre profit ou divulgez à la concurrence les connaissances industrielles ou commerciales de l'entreprise que vous quittez. La clause de non-concurrence est réputée inexistante lorsque votre rémunération annuelle ne dépasse pas € 30.327. Lorsque votre rémunération annuelle se situe entre € 30.327 et € 60.654, la clause ne peut, en principe, s'appliquer qu'à des fonctions déterminées par convention collective. Au-delà de € 60.654 brut, la clause est valable pour toutes les fonctions, sauf celles qui seraient exclues par convention collective.

#### → Conditions de forme


Cette clause doit être constatée par un écrit, comportant l'accord des deux parties, soit à l'entrée en service, soit plus tard.

#### → Conditions de validité

La clause n'est valable que si elle répond aux conditions suivantes:

- ▶ elle doit être en relation avec des activités similaires;
- ▶ elle doit être limitée géographiquement au territoire où la concurrence peut réellement s'exercer;

- ▶ elle doit être limitée dans le temps (maximum 1 an à compter de la fin du contrat);
- ▶ elle doit prévoir le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire forfaitaire payable dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat. Le montant minimum de cette indemnité doit être au moins équivalent à la moitié du salaire brut que le travailleur aurait perçu durant la durée de l'application de la clause (par ex.: indemnité de 6 mois de salaire brut dans le cas d'une clause d'un an).



**Remarque:** Il existe une clause un peu différente de non-concurrence pour les représentants de commerce.

Si la clause de non-concurrence ne répond pas à une de ces conditions de validité, elle sera considérée comme nulle.

#### → Absence d'effet

La clause de non-concurrence, même si elle est valable, ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat d'emploi:

- ▶ soit pendant la période d'essai;
- ▶ soit après cette période, par votre employeur sans motif grave ou par vous-même pour motif grave.

#### → Sanction

Si vous violez la clause de non-concurrence, vous devrez rembourser à votre employeur l'indemnité de non-concurrence et lui payer une somme équivalente à titre de dédommagement forfaitaire.

## CLAUSE D'ÉCOLAGE

### QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE D'ÉCOLAGE?

Il s'agit d'une clause par laquelle vous vous engagez lorsque vous bénéficiez dans le cours de l'exécution de votre contrat de travail d'une formation aux frais de votre employeur, à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation si vous quittez l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue (période destinée à amortir le coût de la formation). La clause d'écolage ne peut être insérée que dans un contrat à durée indéterminée.

Les secteurs peuvent, par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, exclure certaines catégories de travailleurs et /ou de formations de l'application de la clause d'écolage.

### → Conditions de forme

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation débute. Cet écrit doit mentionner:

- ▶ **une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu de la formation;**
- ▶ **le coût de la formation où du moins les éléments permettant une évaluation du coût. La rémunération due au travailleur et les frais de transport et de résidence ne peuvent être inclus dans ce coût;**
- ▶ **la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage;**
- ▶ **le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à la fin de la formation. Ce montant est exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de la clause d'écolage.**

Les mentions ci-dessus peuvent être modifiées ou complétées par le Roi sur proposition de l'organe paritaire compétent.

### → Inexistence de la clause d'écolage

La clause d'écolage est réputée inexistante lorsque:

- ▶ **votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas €28.580;**
- ▶ **la formation proposée ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles;**
- ▶ **les formations exigées par une disposition légale ou réglementaire pour l'exercice de la profession;**
- ▶ **lorsque la durée de la formation est inférieure à 80 heures;**
- ▶ **lorsque la formation a une valeur inférieure ou égale au double du revenu minimum mensuel garanti (€ 1387,91\*2 = € 2774,95 → montant au 01/01/09).**

### → Durée de la clause d'écolage

La durée de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

### → Modalités du remboursement

En cas de violation de la période convenue dans la clause, vous serez tenu de rembourser à votre employeur:

- ▶ **80% du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;**
- ▶ **50% du coût de la formation en cas de départ du travailleur entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;**
- ▶ **20% du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.**

Le montant à rembourser ne peut jamais excéder 30% de votre rémunération annuelle.

### → Modalités d'application

La clause d'écolage ne s'applique pas:

- ▶ **durant la période d'essai;**
- ▶ **en cas de licenciement par l'employeur sans motif grave;**
- ▶ **s'il est mis fin au contrat par le travailleur en cas de motif grave dans le chef de l'employeur;**
- ▶ **en cas de restructuration.**

En clair, la clause d'écolage s'applique uniquement si vous démissionnez (hors restructuration) et si vous êtes licencié pour motif grave.

## LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE


### QU'EST-CE QU'UN «MOTIF GRAVE»?

Il y a motif grave lorsque l'autre partie a subi un préjudice tel que toute collaboration devient immédiatement et définitivement impossible entre vous et votre employeur.

En dernière instance, c'est le juge qui détermine s'il y a eu ou non motif grave. Il ne faut surtout pas se laisser impressionner par les employeurs qui tentent d'inclure dans le règlement de travail une liste interminable de prétendus «motifs graves» plus ou moins farfelus. Il ne faut pas hésiter à prévenir immédiatement un délégué ou contacter l'organisation syndicale.

### QUE SE PASSE-T-IL SI JE SUIS LICENCIÉ POUR MOTIF GRAVE?

La rupture pour motif grave ne donne droit à aucun préavis ni indemnité. Vous risquez en plus une sanction temporaire au chômage.



**Remarque:** un fait unique (par ex. le vol) peut être considéré comme motif grave. Mais également la répétition de faits qui, isolés, n'ont pas ce caractère de gravité. Par ex. s'absenter une fois sans raison n'est pas un motif grave, mais la répétition d'un tel comportement peut éventuellement le devenir.

## MON EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER CERTAINES FORMALITÉS?

La loi considère la résiliation du contrat pour motif grave comme une procédure exceptionnelle. C'est pourquoi elle impose des règles très strictes pour qu'elle soit valable.

Après avoir pris connaissance des faits qui vous sont reprochés, votre employeur a trois jours ouvrables – pas un de plus! – pour vous notifier la rupture de votre contrat (le congé). À noter que la loi ne donne guère de précision quant à la notion d'«avoir connaissance des faits». Elle admet juste qu'un délai soit parfois nécessaire pour établir la faute (par ex. l'examen de la comptabilité).

Quoi qu'il en soit, votre employeur a ensuite un nouveau délai de 3 jours ouvrables pour vous informer du motif grave reproché. En pratique, la rupture et la motivation de la rupture pour motif grave sont souvent repris dans le même écrit.

Ces notifications doivent se faire par recommandé ou par exploit d'huissier. Si cette procédure n'a pas été respectée, votre employeur devra vous payer une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant au préavis qui aurait dû être notifié.

## MON EMPLOYEUR DOIT-IL DÉMONTRER L'EXISTENCE DE CETTE FAUTE GRAVE?

Il doit apporter la preuve du ou des motifs justifiant votre licenciement. Il doit également prouver qu'il n'a eu connaissance des faits justifiant le motif que dans les 3 jours ouvrables précédant la rupture.

## ET SI, DE SON CÔTÉ, MON EMPLOYEUR COMMET UNE FAUTE GRAVE?

De votre côté, vous pouvez également reprocher un «motif grave» à votre employeur et mettre ainsi fin au contrat sans préavis ni indemnité. Dans le cas par ex. d'actes de violence de votre employeur ou de harcèlement sexuel. Cette procédure ne doit pas être confondue avec une procédure pour motif constitutif de rupture, qui oblige votre employeur à payer un préavis.

## QUE SE PASSE-T-IL SI J'EXERCE UN MANDAT SYNDICAL?

Une procédure particulière est prévue en cas de licenciement pour motif grave d'un délégué syndical ou d'un candidat, élu ou

non-élu, aux élections sociales (conseil d'entreprise ou comité de prévention et de protection au travail). Contactez immédiatement le bureau régional du SETCa si vous êtes délégué, candidat élu ou non élu, et que votre employeur veut vous licencier.

## CAS PARTICULIERS

### PUIS-JE METTRE FIN AU CONTRAT POUR CAUSE DE «FORCE MAJEURE»?

Oui. Des événements considérés comme de «force majeure» empêchant d'exécuter le contrat peuvent mettre fin à ce dernier. Si cette impossibilité n'est que temporaire, l'exécution du contrat n'est que suspendue.

Ces cas sont assez rares et à utiliser avec beaucoup de précautions. La faillite ou le transfert d'entreprise ne sont ainsi pas considérés comme des cas de force majeure. Ils ne vous privent pas de vos indemnités en cas de rupture de contrat. Voir plus loin «Fermeture» et «Transfert d'entreprise».


Attention: le législateur a inséré un nouvel article dans la Loi relative aux contrats de travail. Cet article prévoit que l'incapacité définitive de travail du travailleur ne met pas, en elle-même, fin au contrat de travail pour force majeure. L'incapacité définitive de travail doit être constatée soit par le médecin traitant du travailleur (cette constatation devra toutefois être confirmée par le conseiller en prévention médecin du travail), soit par le conseiller en prévention médecin du travail.

Même si un travailleur est déclaré définitivement inapte au travail, l'employeur est tenu de le maintenir au travail en adaptant son travail ou, si cela n'est pas possible, en lui offrant un autre poste. Si aucune des deux solutions ne s'avère possible, l'incapacité définitive devra être constatée par le médecin-inspecteur social de la Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, ces dispositions ne sont toujours pas entrées en vigueur.

### PUIS-JE ROMPRE MON CONTRAT SI MON EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS ESSENTIELLES?

Votre employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement des éléments importants (temps de travail, rémunération, type de



**Attention:** Certains employeurs peuvent utiliser ces modifications de conditions de travail pour vous pousser à partir sans avoir à vous licencier.

travail...). S'il le fait, la jurisprudence considère qu'il y a rupture du contrat de travail et vous avez droit à des indemnités.

### → **Modification fondamentale**

L'employeur qui oblige le travailleur à passer d'un régime de jour à un régime de nuit par ex., apporte une modification fondamentale aux conditions de travail. Néanmoins, dans la plupart des cas, la situation est beaucoup plus subtile et peut se retourner contre le travailleur. Un changement de lieu de travail, par ex., est de plus en plus difficilement admis par la jurisprudence comme une modification fondamentale. Il vaut mieux négocier de meilleures indemnités de déplacement. Aussi vaut-il mieux, si vous constatez un comportement fautif de la part de votre employeur, consulter le service juridique du SETCa avant d'entamer toute procédure.

### **QUE SE PASSE-T-IL SI MON PRÉAVIS M'EST DONNÉ DANS LE CADRE D'UNE MISE À LA PENSION?**

Voir chapitre 11.

### **À QUELLE INDEMNITÉ DE RUPTURE AURAIS-JE DROIT SI JE SUIS LICENCIÉ DANS LE CADRE D'UNE INTERRUPTION DE CARRIÈRE?**

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 11/12/2006, considéré que l'indemnité de rupture devait être calculée sur la base de la rémunération à laquelle vous avez effectivement droit au moment de la rupture c'est-à-dire la rémunération à temps partiel. Le fait que vous avez le droit de reprendre vos prestations à temps plein au terme de l'interruption de carrière n'a aucune incidence à cet égard.

Bien que l'arrêt concernait un travailleur en interruption de carrière, il sera probablement appliqué par les juges et tribunaux au crédit-temps et aux congés thématiques. Dans cette situation, vous pourrez bénéficier d'allocations de chômage avant le terme de votre délai de préavis.



### **EXEMPLE**

Vous êtes en crédit-temps mi-temps, votre employeur vous licencie moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération à mi-temps. Dans cette

situation, l'ONEm accepte de vous octroyer des allocations de chômage après 6 mois.

## **FERMETURE ET TRANSFERT**

### **QUE SE PASSE-T-IL**

#### **SI MON ENTREPRISE CESSE SES ACTIVITÉS?**

La législation relative aux fermetures d'entreprises prévoit qu'en cas de fermeture, l'employeur doit respecter certaines obligations:


- ▶ **fournir certaines informations aux travailleurs, aux organes de représentation des travailleurs, ainsi qu'aux autorités et organismes intéressés;**
- ▶ **payer une indemnité spéciale de licenciement (appelée «indemnité de fermeture») aux travailleurs concernés par la fermeture de l'entreprise, pour le préjudice qu'ils peuvent subir en raison de cette fermeture.**

Sous certaines conditions et dans certaines limites, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, appelé «Fonds de fermeture », peut être appelé en garantie lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations financières (arriérés de rémunération, indemnités compensatoires de préavis, indemnités de fermeture...) lors de la fermeture de l'entreprise. Le Fonds de fermeture est financé par des cotisations mises à charge de l'ensemble des employeurs.

### **FERMETURE D'ENTREPRISE**

Il y a fermeture d'entreprise lorsque sont remplies cumulativement deux conditions:

- ▶ **l'activité principale de l'entreprise doit avoir cessé définitivement;**
- ▶ **le nombre de travailleurs encore occupés dans l'entreprise doit être inférieur à 25% du nombre moyen de travailleurs qui y étaient occupés pendant l'année civile précédant l'année de la cessation d'activité. Ce n'est donc pas le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise ou la division de celle-ci qui est déterminant, mais bien le nombre de travailleurs qui restent éventuellement en service.**



**Remarque:** le comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué auprès de l'Office national de l'Emploi, peut assimiler à une fermeture d'entreprise certaines situations dans lesquelles il n'y a pas cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise, mais dont les conséquences sociales peuvent être analogues à celles résultant d'une réelle fermeture, par ex.:

- ▶ le déplacement du siège d'exploitation
- ▶ la fusion ou la vente
- ▶ la restructuration

Est assimilée ici à l'entreprise chacune des divisions d'une entreprise (par ex.: fermeture des départements «nettoyage» et «cantine» d'une entreprise).

### → Obligation d'information

Cette obligation d'information en cas de fermeture d'entreprise n'est prévue que pour les entreprises (ou les divisions d'entreprises) qui occupaient au moins 20 travailleurs en moyenne au cours de l'année civile qui précède la fermeture. La moyenne est calculée sur base des déclarations trimestrielles à l'ONSS.

Cette information doit se faire conformément aux méthodes déterminées par convention collective de travail prise au sein de la commission paritaire ou, à défaut de convention collective de travail sectorielle, aux règles fixées par un arrêté royal (régime subsidiaire). Cette obligation d'information ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'informer le conseil d'entreprise en cas de fermeture de l'entreprise, conformément à l'article 11 de la convention collective de travail n° 9.

### → Indemnité de fermeture

En principe, le travailleur licencié à la suite de la fermeture de son entreprise a droit, à charge de son employeur, à une indemnité de fermeture pour autant qu'il satisfait aux conditions suivantes:

- ▶ **être lié par un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée;**
- ▶ **avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;**
- ▶ **ne pas avoir été licencié pour motif grave;**
- ▶ **avoir été licencié soit dans les 12 mois (pour les ouvriers) ou 18 mois (pour les employés) qui précèdent la fermeture, soit au moment de la fermeture, soit dans les 12 mois qui suivent cette fermeture.**

L'indemnité de fermeture n'est due que si la fermeture concerne une entreprise qui occupait au moins 5 travailleurs en moyenne au cours de l'année civile qui précède la fermeture.

### → Délai

L'indemnité de fermeture doit vous être payée par votre employeur dans les 15 jours suivant la fermeture (ou la fin du contrat). En

cas de faillite ou de liquidation, les curateurs et liquidateurs ont les mêmes obligations que l'employeur. À défaut de paiement par votre employeur, l'indemnité est payée par un Fonds de fermeture créé au sein de l'ONEm.

### **Nouveau: secteur non-marchand**

La loi du 26 juin 2002 a étendu la garantie du Fonds de fermeture en cas de carence de l'employeur pour les travailleurs occupés par les entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale.

Dans ce cadre, le Fonds interviendra mais uniquement en ce qui concerne les indemnités contractuelles (arriérés de rémunération, indemnité compensatoire de préavis, primes de fin d'année...) et l'indemnité complémentaire de prépension. Est considérée comme entreprise n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale:

- ▶ **l'association sans but lucratif;**
- ▶ **l'association internationale sans but lucratif;**
- ▶ **l'établissement ou fondation d'utilité publique;**
- ▶ **l'association de fait sans finalité industrielle ou commerciale;**
- ▶ **la société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial;**
- ▶ **les mutualités ou unions de mutualités;**
- ▶ **les unions professionnelles.**

Les titulaires de professions libérales sont assimilés par la loi aux entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale.

### **TRANSFERT D'ENTREPRISE**

Pour garantir les droits des travailleurs transférés d'un employeur à un autre, une convention collective de travail (CCT 32 bis) a été conclue au sein du Conseil national du travail. Elle fait la distinction entre différentes sortes de transferts.

#### **QU'EST-CE QU'UN**

#### **«TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE»?**

Il s'agit d'un changement d'employeur, par transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, résultant d'un accord entre l'employeur qui cède son entreprise et celui qui la reprend.

Lorsqu'un transfert de personnel a lieu de l'ancien au nouvel employeur, la CCT 32 bis vise à garantir le respect des conditions de travail, aussi bien individuelles que collectives, en vigueur chez l'ancien employeur.

Elle ne concerne cependant pas les prestations de vieillesse, de survie et d'invalidité au régime complémentaire de prévoyance sociale. Elle ne porte pas atteinte aux régimes particuliers résultant de la loi ou d'autres CCT (fonds de pension, assurance-groupe). Même si les entreprises relèvent de commissions paritaires différentes, le nouvel employeur est tenu de respecter les conventions collectives liant l'ancien employeur, jusqu'à ce que celles-ci cessent de produire leurs effets (loi du 05/12/68, article 20).

La CCT 32 bis, elle, prévoit que «les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont du fait de ce transfert transférés au cessionnaire».

### LE TRANSFERT D'ENTREPRISE PEUT-IL ETRE CONSIDÉRÉ COMME UNE CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT?

Nous avons vu que la modification d'un point essentiel du contrat peut être considérée comme équivalant à une rupture de contrat, avec paiement d'indemnités au travailleur.

Ce n'est pas le cas du changement d'employeur par cession de l'entreprise. Le consentement du travailleur n'est pas requis. Un avenant au contrat n'est même pas nécessaire. Au contraire, la jurisprudence considère que le refus du travailleur de passer au service du nouvel employeur peut être assimilé à un acte de rupture de sa part.

La CCT prévoit cependant une exception: si le transfert d'entreprise "entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, la résiliation du contrat est considérée comme intervenue du fait de l'employeur"(article 10).

### MON NOUVEL EMPLOYEUR PEUT-IL ME LICENCIER?

L'article 8 de la CCT prévoit que «le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement».

Cependant, cette garantie d'emploi apparente prévoit deux exceptions: le motif grave et le motif économique, technique ou d'organisation. Ce deuxième point contredit complètement la garantie d'emploi, dans la mesure où, le plus souvent, le transfert implique justement un motif économique.

Les travaux préparatoires de la directive européenne ayant servi de base à la CCT 32 bis prévoient néanmoins que le juge doit s'assurer que l'employeur n'a décidé de licencier le travailleur qu'après avoir envisagé toutes les possibilités de reclassement professionnel, le cas échéant assorti d'une formation.

### QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE CONCORDAT JUDICIAIRE?

La CCT 32 «assimile» depuis peu le concordat judiciaire au transfert conventionnel. Le principe général est donc le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur. Toutefois, et c'est une nouveauté, lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, il peut être dérogé à ce principe, sous certaines conditions, afin de préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise. Ceci a deux implications:

#### → Au niveau des dettes dues aux travailleurs

Lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, les dettes existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail existant à cette date ne sont pas transférées au cessionnaire. Ceci à condition que le paiement de ces dettes soit garanti légalement par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise. En d'autres termes, dans ce cas de figure, le Fonds d'indemnisation prend en charge les dettes de la société pour permettre sa survie, ce qui n'est pas sans conséquence pour les emplois qui dépassent souvent les plafonds d'intervention du Fonds.

#### → Au niveau de la modification possible des conditions de travail

Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, d'une part, et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale, d'autre part, peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE REPRISE D'ACTIFS APRÈS FAILLITE?

La situation est différente, aussi bien en ce qui concerne le maintien du contrat que des conditions de travail. La CCT s'applique à condition que la reprise intervienne dans un délai de 6 mois à partir de la faillite ou du concordat. Les travailleurs concernés sont ceux qui étaient liés par un contrat de travail ou d'apprentissage au moment de la faillite, mais aussi ceux qui auraient été licenciés au cours du mois précédent, à condition qu'ils aient droit à une indemnité de rupture et qu'elle ne leur ait pas encore été payée.

## MON CONTRAT DE TRAVAIL EST-IL MAINTENU?

En cas de reprise après faillite, le nouvel employeur a le libre choix des travailleurs repris. Les travailleurs, de leur côté, ont le droit de refuser d'entrer au service de leur nouvel employeur s'ils jugent les conditions moins avantageuses.

## QUE DEVIENNENT MES CONDITIONS DE TRAVAIL?

Pour les conditions individuelles, le principe est la «libre négociation». Il y a cependant des limites: dans le cas de l'insertion d'une clause d'essai, ou de la modification des conditions de rémunération conclues par convention collective, les modifications doivent être décidées de commun accord, dans le cadre d'une négociation collective avec les représentants des travailleurs.

Votre nouvel employeur est tenu de respecter l'ancienneté acquise chez votre employeur précédent. Cette ancienneté sera donc prise en compte en cas de licenciement par votre nouvel employeur, sauf si ce licenciement intervient durant la période d'essai.

En ce qui concerne les conditions collectives, elles doivent être maintenues par le candidat repreneur. C'est le cas par ex. des classifications professionnelles. Pour modifier ces conditions collectives, votre employeur doit se conformer à une procédure de concertation et de négociation avec les représentants des travailleurs concernés. À défaut d'accord, les conditions en vigueur chez votre ancien employeur sont maintenues.

## LICENCIEMENT COLLECTIF

### PARTIR DE COMBIEN DE TRAVAILLEURS UN LICENCIEMENT EST-IL COLLECTIF?

Si pendant une période de 60 jours, le licenciement touche (CCT n°24 : information/consultation) :

- ▶ dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement → 10 travailleurs
- ▶ dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement → 10 % du nombre de travailleurs
- ▶ dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement → 30 travailleurs

### QUAND MON EMPLOYEUR PEUT-IL PROCEDER AUX LICENCIEMENTS?

Votre employeur ne peut procéder aux licenciements que 30 jours après notification au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale, ainsi qu'au Forem ou à Actiris. Ce délai peut être réduit ou prorogé par le Forem ou Actiris.



### QUELLE PROCEDURE L'EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER?

Depuis l'affaire Renault, les obligations d'information et de consultation préalables ont été renforcées. La procédure à suivre comporte 3 phases:

- ▶ 1. l'employeur doit présenter au conseil d'entreprise – ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs – un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- ▶ 2. les représentants du personnel au conseil d'entreprise – ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs – peuvent poser des questions, formuler des arguments et des contre-propositions;
- ▶ 3. l'employeur doit examiner les questions, arguments et contre-propositions. Il notifie ensuite l'intention de licencier au directeur du service sous-régional de l'ONEm.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités de fermeture d'entreprise ou les aides au reclassement de l'Union européenne.

### QUE SE PASSE-T-IL SI CETTE PROCEDURE N'EST PAS RESPECTÉE?

Le délai de préavis est suspendu tant que l'employeur n'a pas respecté la procédure d'information et de consultation.

Si le travailleur n'est plus dans l'entreprise, l'employeur doit le réintégrer et le préavis est alors suspendu tant que l'employeur ne respecte pas la procédure d'information et de consultation. Si l'employeur ne le réintègre pas, il doit payer le salaire à partir du licenciement irrégulier, jusqu'à 60 jours après la notification régulière, et ce en plus de l'indemnité normalement due.

### QUELS SONT LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS?

Ceux qui ont un contrat à durée indéterminée.

### QUELLE INDEMNITÉ POUVONS-NOUS PERCEVOIR?

Une indemnité égale à la moitié de la différence entre la rémunération de référence et:

- ▶ **soit les allocations de chômage;**
- ▶ **soit le revenu net d'un nouvel emploi ou d'une formation.**

La rémunération de référence est la rémunération nette. Cependant, la rémunération brute correspondante est plafonnée à € 2.962,54. L'indemnité est payée pendant les 4 mois qui suivent la fin du contrat ou de la période couverte par l'indemnité de rupture. Chaque mois supplémentaire au-delà de 3 mois de préavis est porté en déduction de ces 4 mois.



### EXEMPLE

- ▶ **Vous recevez 9 mois de préavis: vous n'avez pas droit à l'indemnité (soit 6 mois à déduire de 4 mois);**
- ▶ **Vous recevez 6 mois de préavis; vous avez droit à un mois d'indemnité (soit 3 mois à déduire de 4 mois).**

## OUTPLACEMENT

### QUELLE EST LA DEFINITION DE L'OUTPLACEMENT?

On entend par «outplacement» (ou reclassement professionnel) un ensemble de services et de conseils de guidance procurés au travailleur par un tiers, dénommé «prestataire de services», pour le compte d'un employeur. Cet accompagnement vise à permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Ces services et conseils peuvent être fournis individuellement ou en groupe. La mission de reclassement professionnel



### Remarque

**Les travailleurs qui touchent une prime de fermeture n'y ont pas droit.**

implique que l'un ou plusieurs des services et conseils suivants soient fournis:

- ▶ **un encadrement psychologique;**
- ▶ **l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre;**
- ▶ **une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail;**
- ▶ **une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;**
- ▶ **une aide logistique et administrative.**

### QUI EST CONCERNÉ PAR LA LOI SUR L'OUTPLACEMENT?

La loi du 05/09/01 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a instauré une mesure de réinsertion en faveur des travailleurs licenciés âgés de 45 ans au moins au moment où le congé est donné. Nous traiterons donc d'abord de l'outplacement des plus de 45 ans, seul concerné par ce texte de loi. Nous aborderons plus loin l'outplacement des moins de 45 ans.

La convention collective de travail n° 82 conclue au sein du Conseil national du travail en date du 10/07/02 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20/09/02 et publiée au Moniteur belge le 05/10/02) en a donné une définition, fixé le champ d'application et précisé les éléments de la procédure. Cette convention vient récemment d'être modifiée en date du 17 juillet 2007 (CCT n°82 bis).

### QUI EST OBLIGÉ D'ACCEPTER UN OUTPLACEMENT SELON LA LOI?

Si vous remplissez les conditions énoncées ci-dessous, vous avez l'obligation d'accepter toute proposition d'outplacement qui vous est faite par votre employeur et ce sous peine de sanction (suspension des allocations de chômage). Si votre employeur ne vous fait pas d'initiative une offre d'outplacement, vous êtes obligé de la lui demander.

Les conditions sont les suivantes:

- ▶ **avoir atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné par l'employeur;**
- ▶ **compter une ancienneté d'au moins 1 an ininterrompu dans l'entreprise;**
- ▶ **ne pas avoir été licencié pour motif grave;**

#### Une obligation

L'outplacement des 45 ans et plus est devenu une obligation sous peine de sanctions!

#### Attention!

La législation parle d'un droit du travailleur au reclassement professionnel (outplacement).

En réalité, il s'agit d'une obligation car si vous refusez de suivre une procédure de reclassement professionnel, vous serez sanctionné par l'ONEm (suspensions des allocations de chômage)

Vous n'êtes toutefois pas contraint d'accepter un outplacement:

- ▶ **en cas de prise d'une pension de retraite;**
- ▶ **si vous ne devez plus être disponible pour le marché du travail (voir chapitre 11, Disponibilité);**
- ▶ **si vous exercez moins qu'un mi-temps.**

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR?

Votre employeur est tenu de vous informer et de vous offrir un outplacement. Si votre employeur ne respecte pas ses obligations, il sera sanctionné financièrement.

### QUELLE EST LA PROCEDURE À SUIVRE DANS LE CADRE DE L'OUTPLACEMENT?

→ **Votre employeur vous fait d'initiative une offre d'outplacement dans le délai de 15 jours après la fin du contrat de travail.**

Vous disposez d'un mois pour accepter l'outplacement par écrit. Si vous refusez cette offre, vous encourez des sanctions (suspension des allocations de chômage). L'offre de l'employeur doit être sérieuse. Elle est tenue de mentionner au moins le nom et l'adresse du prestataire de services chargé de l'outplacement.

→ **Votre employeur ne vous fait aucune offre dans le délai de 15 jours après la fin du contrat de travail.**

Vous devez adresser une lettre de mise en demeure à votre employeur dans le délai d'un mois qui suit l'expiration des 15 jours (si fin du contrat = fin du délai de préavis) ou dans le délai de 9 mois qui suit l'expiration des 15 jours (si fin du contrat = rupture). Si votre employeur vous fait une offre valable dans le délai d'un mois après la mise en demeure, vous avez un mois pour accepter cette offre. Si vous refusez cette offre ou que vous ne réagissez pas dans le délai prévu (1 mois), vous encourez des sanctions.

→ **Votre employeur vous fait une offre d'outplacement pendant le préavis**

Votre employeur peut déjà vous proposer une offre d'outplacement dès la notification du délai de préavis ou pendant le délai de préavis. Vous n'êtes toutefois pas tenu d'accepter cette offre pendant la période de préavis. Vous disposez en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail ait pris fin pour

accepter cette offre. Si vous l'acceptez pendant la période de préavis, deux hypothèses sont envisageables:

- ▶ **la procédure démarra pendant le préavis;**
- ▶ **vous demandez de reporter le début de la procédure après la cessation définitive du contrat de travail.**

Dans cette dernière hypothèse, si votre employeur accepte le report, l'offre est considérée comme acceptée. Si votre employeur refuse le report, il est tenu de vous faire une nouvelle offre à l'expiration définitive du contrat de travail. Vous pouvez aussi, pendant le préavis, demander à votre employeur une offre d'outplacement. Votre employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il refuse, il est tenu de vous faire une offre après la cessation définitive de votre contrat de travail.

## COMMENT SE DEROULE UN OUTPLACEMENT DANS LA PRATIQUE?

La procédure d'outplacement dure 12 mois maximum. Trois phases sont à distinguer:

1. Au départ, le droit au reclassement vise à permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant, en accordant le bénéfice de services et conseils à concurrence de 20 heures dispensées durant une période de deux mois.
2. Au cas où l'outplacement n'aboutirait pas à l'objectif recherché, la procédure se poursuit pendant un délai de 4 mois maximum, à concurrence d'un total de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité en tant qu'indépendant.
3. Si, à l'issue de cette nouvelle période, le travailleur n'a toujours pas pu se reclasser, la procédure se poursuit encore pendant un délai maximum de 6 mois, à concurrence d'un total de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité en tant qu'indépendant.

Si le travailleur a retrouvé un emploi auprès d'un autre employeur et perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de douze mois après que la procédure de reclassement professionnelle a débuté.

### AI-JE LE DROIT DE M'ABSENTER DURANT LE PRÉAVIS?

Dans la mesure où le travailleur est licencié moyennant un préavis, il a, conformément à la loi du 03/07/78 relative aux contrats de travail, le droit de s'absenter dans certaines limites en vue de rechercher un nouvel emploi. Le travailleur qui est obligé de suivre cette procédure d'outplacement bénéficie du droit visé ci-dessus.

Si l'outplacement a lieu pendant la période de préavis, il est imputé sur la demi-journée ou sur les deux demi-journées pendant lesquelles le travailleur peut s'absenter pour chercher un nouvel emploi. Par contre, le travailleur qui n'est pas contraint d'accepter une offre d'outplacement ne bénéficie pas de ce droit, sauf s'il revendique expressément une procédure d'outplacement.

### QUI SONT LES PRESTATAIRES DE SERVICES ET QUELS SONT LEURS OBLIGATIONS?

La convention collective de travail n° 82 bis précise que le prestataire de services peut être:

- ▶ **un bureau public ou un bureau privé spécialisé dans le reclassement professionnel;**
- ▶ **un prestataire qui agit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement;**
- ▶ **un prestataire désigné pour l'entreprise dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **un prestataire qui agit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité de l'entreprise ou, à défaut, au niveau d'une autre branche d'activité.**

La désignation du prestataire de services ne peut se concevoir que conformément aux dispositions réglementaires régionales en matière d'agrément. Le prestataire de services:

- ▶ **ne peut invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre ou arrêter l'exécution de la procédure de reclassement professionnel;**
- ▶ **doit s'engager vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance contre les accidents afin d'offrir au travailleur une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail, tant vis-à-vis des accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule. En cas de non-respect de cet engagement, le prestataire s'engage à garantir une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de rémunération à la victime d'un accident;**
- ▶ **doit garantir la confidentialité des informations obtenues au sujet du travailleur et traitées au cours de cette procédure, par exemple: il ne peut influencer ni la décision de licenciement ni la négociation y afférente, il s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels, il doit veiller à prévoir un personnel suffisamment qualifié, il doit convoquer le travailleur dans les meilleurs délais pour entamer la procédure d'outplacement.**

La CCT n°82 bis définit également les critères de qualité auxquels le prestataire de services doit satisfaire (distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement est organisée doit être raisonnable, attention spécifique aux travailleurs plus âgés...).

## QU'EN EST-IL DE L'OUTPLACEMENT DES MOINS DE 45 ANS?

L'outplacement des moins de 45 ans est un outil à manier avec prudence. Deux formules sont possibles:

1. En cas d'outplacement collectif, le conseil d'entreprise doit être informé et consulté sur l'introduction de l'outplacement. La décision doit être prise à la double majorité (majorité de la délégation patronale et majorité de la délégation des travailleurs). Le personnel se voit ainsi reconnaître une possibilité de négocier les conditions de l'outplacement.

2. En cas d'outplacement individuel, l'employeur doit consulter le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale. Cette consultation ne porte que sur l'usage de l'outplacement et non sur des informations concernant les personnes visées.

### MON CONSENTEMENT EST-IL NECESSAIRE?

Pour que l'outplacement soit mis en place, vous devez donner votre consentement dans un écrit spécifique. L'écrit doit mentionner certains points précis, comme le début de la mission d'outplacement, le nom du bureau concerné, le programme du travailleur pendant la procédure, le coût supporté par l'employeur. Contrairement aux travailleurs âgés de plus de 45 ans, vous n'avez pas l'obligation de suivre une procédure d'outplacement.

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU BUREAU D'OUTPLACEMENT?

Le bureau d'outplacement signe une convention avec votre employeur. Il s'y engage à respecter une série d'obligations envers vous. Entre autres:

- ▶ **obligation de résultat: le bureau d'outplacement doit poursuivre sa mission jusqu'à ce que vous ayez trouvé un nouvel emploi, avec toutefois une limite de deux ans (sauf s'il existe une convention collective différente signée au sein de l'entreprise par toutes les organisations représentées). Si vous êtes licencié dans l'année de votre engagement, la mission reprend (sauf si vous le refusez ou si vous avez été licencié pour motif grave);**
- ▶ **poursuite de la mission même si votre employeur ne respecte pas ses propres engagements;**
- ▶ **traitement confidentiel des informations obtenues de votre part;**
- ▶ **remise de votre dossier sur simple demande;**
- ▶ **ne pas opérer en tant que bureau de placement ou de sélection;**
- ▶ **souscrire une assurance contre les accidents qui surviendraient au cours de la mission.**

En cas de non-respect de ces obligations, une indemnité devra vous être payée, correspondant à trois mois de rémunération.



#### Important!

Si l'outplacement se fait à l'occasion d'un licenciement, l'accord écrit ne peut être obtenu qu'après notification du préavis. Lors de l'entretien avec votre employeur, il est toujours recommandé de vous faire assister par votre délégué syndical.

Si vous n'avez pas respecté le plan d'action, vous encourez d'une part une sanction (soit réduction du montant de l'allocation de chômage, soit une suspension du paiement des allocations) et d'autre part vous devez à nouveau vous engager dans un plan d'action plus intensif qui vous sera proposé pour les 4 mois qui suivent.

Si vous avez respecté ce deuxième plan d'action, vous retrouvez le bénéfice de vos allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si par contre, vous ne l'avez pas respecté, vous perdez le bénéfice de vos allocations de chômage.



Si vous êtes cohabitant ayant charge de famille, isolé ou cohabitant, avec un revenu de ménage peu élevé, la suspension des allocations de chômage est précédée d'une période de 6 mois d'allocations réduites.

La sanction sera levée lorsque vous réunirez à nouveau les conditions normales d'admissibilité.

Vous pouvez être accompagné d'une personne de votre choix lors du premier entretien ou être assisté par un avocat ou par votre délégué syndical lors du second et troisième entretien. Votre présence aux entretiens est obligatoire sous peine de sanctions.

Vous pouvez introduire un recours devant la commission administrative nationale ou devant le tribunal du travail. La FGTB assurera votre défense.

# VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS [www.setca.org](http://www.setca.org)

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

## NOS BUREAUX RÉGIONAUX

**ARLON**  
Rue des Martyrs 80  
6700 Arlon  
T +32 63 23 00 30  
admin.arlon@setca-fgtb.be

**BRABANT WALLON**  
Rue de l'Évêché 11  
1400 Nivelles  
T +32 67 21 67 13  
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

**BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE**  
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)  
1000 Bruxelles  
T +32 2 519 72 11  
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsesteenweg 6 (1<sup>er</sup> étage)  
1800 Vilvoorde  
T +32 2 252 43 33  
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

**CHARLEROI**  
Quai de Brabant 9  
6000 Charleroi  
T +32 71 20 82 60  
admin.charleroi@setca-fgtb.be

**CENTRE**  
Place Communale 15  
7100 La Louvière  
T +32 64 23 66 10  
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

**LIÈGE**  
Place Saint-Paul 9-11  
4000 Liège  
T +32 4 221 95 11  
admin.liege@setca-fgtb.be

**MONS BORINAGE**  
Rue Chisaire 34  
7000 Mons  
T +32 65 40 37 37  
admin.mons@setca-fgtb.be

**NAMUR**  
Rue Dewez 40/42  
5000 Namur  
T +32 81 64 99 80  
admin.namur@setca-fgtb.be

**WALLONIE PICARDE**  
Rue Roc Saint Nicaise 4-6  
7500 Tournai  
T +32 69 89 06 56  
admin.tournai@setca-fgtb.be

**VERVIERS**  
Galerie des Deux Places  
Pont aux Lions 23  
4800 Verviers  
T + 32 87 39 30 00  
admin.verviers@setca-fgtb.be