

Mettre fin à la relation de travail ne se fait pas n'importe quand, ni n'importe comment. La présente note synthétise les principaux éléments qu'il convient de respecter en cas de rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail

I.I. Principe

L'employeur et le travailleur peuvent à tout moment mettre fin au contrat de travail qui les lie. La rupture ne peut cependant s'effectuer de n'importe quelle façon.

Le congé est la volonté d'une des parties de mettre fin au contrat. Cet acte est **définitif, irrévocable et indivisible**. L'auteur du congé choisit la manière la plus appropriée pour mettre fin au contrat : notification d'un préavis, paiement d'un indemnité compensatoire de préavis, notification de renvoi pour faute grave.

I.II. Rupture du contrat de travail avec préavis

Le but du préavis est d'éviter une rupture immédiate pour laisser le temps à la partie à qui il est notifié de faire face à cette situation. Pendant la durée du préavis, le contrat de travail continue à exister jusqu'à l'expiration du délai. Il n'est donc en principe pas question d'effectuer un travail allégé ou différent.

Si c'est le travailleur qui rompt le contrat, on parle de démission. Dans le cas contraire, si c'est l'employeur qui rompt le contrat, on parle de licenciement.

Conditions de forme

Le préavis doit toujours être donné **par écrit**. Cet écrit doit mentionner le **début et la durée du préavis**. La date de fin pouvant varier pour de multiples raisons, il n'est pas possible de la prévoir avec précision. On notera la durée en semaines. **Ces conditions de forme sont prescrites à peine de nullité.**

Attention ! Leur violation aurait pour conséquence une rupture du contrat de travail avec paiement d'indemnités compensatoires.

Motifs de rupture

Auparavant, l'employeur n'était pas obligé de motiver son licenciement. Depuis le 1^{er} avril 2014, la situation a été modifiée. L'employeur qui met fin à un contrat à durée indéterminée peut être tenu de motiver le licenciement sous peine d'encourir des sanctions (CCT n°109 du CNT).

Modalités de notification

Le préavis peut être notifié par :

- Remise de la main à la main : seul le travailleur peut notifier son préavis de la sorte. Il peut notifier son préavis jusqu'au samedi de la semaine qui précède celle de la prise de cours du délai.

- Par lettre recommandée : le préavis envoyé de cette façon ne prendra cours qu'au plus tôt le lendemain du 3ème jour ouvrable de son envoi (le samedi étant un jour ouvrable). Ce qui signifie que l'expédition devra se faire au plus tard le mercredi de la semaine qui précède celle de la prise de cours du délai.
- Par exploit d'huissier : le préavis est censé être reçu le jour même de la notification.

Durée du préavis

La durée du préavis a été modifiée par la loi du 26 décembre 2013 qui met en place un statut unique ouvriers-employés. Cette loi est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014.

Comme cette loi prévoit un régime transitoire, il convient de distinguer la situation des contrats de travail conclus après le 1er janvier 2014 de celle des contrats conclus avant cette date.

- Pour les contrats qui ont pris cours à partir du 1er janvier 2014: on applique **exclusivement** le nouveau régime :

<i>Ancienneté</i>	Licenciement <i>Délai</i>	Démission <i>Délai</i>	Contre-préavis <i>Délai</i>
< 3 mois	2 semaines	1 semaine	1 semaine
< 6 mois	4 semaines	2 semaines	2 semaines
< 9 mois	6 semaines	3 semaines	3 semaines
< 12 mois	7 semaines	3 semaines	3 semaines
< 15 mois	8 semaines	4 semaines	4 semaines
< 18 mois	9 semaines	4 semaines	4 semaines
< 21 mois	10 semaines	5 semaines	4 semaines
< 24 mois	11 semaines	5 semaines	4 semaines
< 3 ans	12 semaines	6 semaines	4 semaines
< 4 ans	13 semaines	6 semaines	4 semaines
< 5 ans	15 semaines	7 semaines	4 semaines
< 6 ans	18 semaines	9 semaines	4 semaines
< 7 ans	21 semaines	10 semaines	4 semaines
< 8 ans	24 semaines	12 semaines	4 semaines
< 9 ans	27 semaines	13 semaines	4 semaines
< 10 ans	30 semaines	13 semaines	4 semaines
< 11 ans	33 semaines	13 semaines	4 semaines
< 12 ans	36 semaines	13 semaines	4 semaines
< 13 ans	39 semaines	13 semaines	4 semaines
< 14 ans	42 semaines	13 semaines	4 semaines
< 15 ans	45 semaines	13 semaines	4 semaines

- Pour les contrats qui ont pris cours avant le 1er janvier
Le délai de préavis va être calculé **en deux étapes** :
 - **Première étape** : on fixe les droits acquis au 31 décembre 2013 ; c'est-à-dire qu'on calcule une première ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 sur la base des anciens calculs de préavis. Un premier délai de préavis est calculé en fonction de cette première ancienneté.
 - **Deuxième étape** : on calcule une deuxième ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 sur base des nouveaux calculs de préavis. Un deuxième délai de préavis est calculé en fonction de cette deuxième ancienneté et est additionné aux droits acquis issus de la première étape.

I.III. Rupture du contrat de travail et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Une indemnité de préavis devra être payée immédiatement s'il est mis fin au contrat de travail sans respecter de délai de préavis. Elle sera également due, même si un travailleur est dispensé d'effectuer tout ou une partie du préavis.

Conditions de forme

Aucune formalité légale n'entoure ce mode de rupture. La rupture peut s'effectuer verbalement et sort ses effets sur le champ. Il est toutefois prudent de confirmer la décision par écrit.

Montant de l'indemnité

L'indemnité est égale à la rémunération en cours et correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir si le préavis n'est pas presté jusqu'au bout.

I.IV. Rupture d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat conclu pour un travail nettement défini de travail

En règle générale, on ne rompt pas un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Ces contrats prennent normalement fin à la fin de la durée prévue ou lors de l'achèvement du travail défini entre les parties.

Il est cependant possible de rompre un contrat à durée déterminée pendant la première moitié de la durée convenue pour le contrat (limitée aux 6 premiers mois en cas de contrat de plus d'un an), soit en notifiant un délai de préavis (selon le tableau ci-dessus), soit en payant une indemnité calculée sur la base du délai de préavis.

Enfin, s'il y a une rupture du contrat dans la deuxième moitié de la durée convenue pour le contrat, une indemnité sera due qui sera égale au montant de la rémunération qui restait à payer jusqu'à la fin de la durée déterminée ou de l'achèvement du travail défini. Il y a cependant un plafond dans ce dernier cas : l'indemnité ne peut pas être supérieure au double de l'indemnité qu'aurait dû payer l'auteur de la rupture si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Exemple :

- l'employeur veut licencier le 10^{ème} mois un travailleur qui a un contrat à durée déterminée de 12 mois. L'indemnité de préavis à payer sera de 2 mois de salaire.
- si l'employeur veut le licencier après 8 mois, il doit payer une indemnité correspondant aux 4 mois (ou 24 semaines) restants mais plafonnée à : 6 semaines (selon le tableau ci-dessus) x 2 = 12 semaines.

I.V. Rupture immédiate pour faute grave

A tout moment de l'exécution d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, l'employeur (ou le travailleur) peut mettre fin immédiatement aux relations de travail sans préavis, ni indemnité pour motif

grave. La loi définit le motif grave comme « toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Le motif grave

- il faut une **faute** (exemple : un vol) ;
- il faut que la faute soit **intrinsèquement grave** (c'est-à-dire qu'elle soit grave en elle-même, ce qui n'entraîne pas qu'elle soit intentionnelle ou qu'elle ait causé un dommage) ;
- il faut que la faute entraîne une **impossibilité immédiate** de poursuivre la collaboration professionnelle (il s'agit d'une impossibilité morale, pas d'une impossibilité absolue (valable pour tout le monde) ou matérielle).

Délai de notification

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (le samedi étant un jour ouvrable, sauf s'il est férié). Il est à noter cependant que le délai de trois jours ouvrables prend cours le premier jour qui suit celui pendant lequel la personne compétente pour notifier le congé a eu connaissance de la faute grave. Ce délai ne peut être interrompu ou prolongé.

Modalités de notification

La notification des motifs doit avoir lieu :

- par lettre recommandée à la poste;
- par exploit d'huissier;
- par remise d'un écrit au destinataire avec signature d'un accusé de réception .

Motifs de faute grave

Les motifs de la rupture pour faute grave doivent être libellés de manière précise. Chaque cas peut être examiné par le Tribunal du travail et apprécié selon les circonstances. Il est cependant difficile de dégager des règles générales.

Exemples à évaluer selon les circonstances :

- absences injustifiées (avec certificat médical de complaisance) ;
- activités concurrentes ;
- faits de la vie privée (travailleur coupable de coups, de fraudes, de vols...);
- faute professionnelle ;
- injures ;
- ivresse sur les lieux du travail ;
- vol, ...

Conséquences

Il n'y a pas d'indemnité de préavis à payer. Il peut par contre y avoir des dommages et intérêts à payer en cas de dommage subi.

Il est à noter que licencier un travailleur pour faute grave comporte des conséquences importantes pour ce dernier dans la mesure où il sera exclu de son droit aux allocations de chômage.

I.VI. La rupture d'un commun accord

Les parties peuvent décider de mettre fin de commun accord à la convention qui les lie. L'employeur et le travailleur peuvent le faire librement et à tout moment en fixant eux-mêmes les conditions de cette rupture, avec ou sans indemnité. L'écrit n'est pas exigé, mais il est vivement recommandé de le faire. Il est à noter que la rupture de commun accord ne donnera pas droit aux allocations de chômage au travailleur.