La rupture du contrat de travail : questions pratiques (1re partie)

Sylvie Smoos
Conseiller

En 2008, le *Mouvement communal* publiait un article concernant le licenciement[1]. Depuis lors, d'importantes modifications ont eu lieu, notamment en matière de délais de préavis, il nous a donc semblé important de mettre à jour cet article en essayant de conserver la même structure, qui se compose d'un ensemble de questions pratiques.
La présente contribution vise donc à exposer les règles qui trouvent à s'appliquer lorsque l'employeur, prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail et procède au licenciement d'un agent et, également, le cas où le travailleur souhaite mettre fin au contrat de travail. Les autres ruptures de contrat de travail ne seront pas évoquées ici.

1re question : Quel type de contrat de travail s'agit-il de rompre ?

Il convient avant toute chose d'identifier le contrat de travail qui a été conclu à l'époque avec l'agent et qu'il s'agit maintenant de rompre. Les règles et délais à respecter en cas de rupture peuvent en effet varier selon le type de contrat.

Ainsi, on distingue principalement le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée[2] :

- le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat qui est conclu pour une durée indéterminée sans que les parties ne conviennent au préalable de la durée de la relation de travail[3] ;
- le contrat de travail à durée déterminée (CDD), quant à lui, est un contrat qui contient l'indication d'une date déterminée ou d'un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques, sauf prolongation tacite[4].

[1] C. Francotte, *Le licenciement au sein des pouvoirs locaux : questions pratiques (1re partie)*, *Mouv. comm.* 2/2008, p. 73 et s. et C. Francotte, *Le licenciement au sein des pouvoirs locaux : questions pratiques (2e partie)*, *Mouv. comm.* 3/2008, p. 145 et s.

[2] Il existe également le contrat de travail conclu pour un travail nettement défini dans lequel on « *ne détermine pas la durée exacte des prestations de travail, mais la nature et le volume de travail à effectuer, étant entendu que le contrat prendra fin automatiquement à l'achèvement du travail qui avait été convenu* » (F. Verbrugge, *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, Ed. 2014, Kluwer, p.5). Voir. L.3.7.1978 rel. aux contrats de travail, art. 9, M.B., 22.8.1978. Pour plus de détails à ce sujet, v. J. Jacqmain, *Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat de travail nettement défini*, Chron. D. S., 1986, p. 193-196.

[3] W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Droit du travail contenant des annotations fiscales, compendium, 10-11, tome I, Kluwer, Bruxelles, p. 631.

[4] Cass. 15.4.1982, J.T.T., 1982, p. 348, note M. Taquet et C. Wantiez. Pour un exposé des particularités de ce contrat, v. F. Verbrugge, op. cit., p.246 et s.

En outre, la distinction entre le contrat de travail d'employé et d'ouvrier continue à avoir son importance, malgré le « statut unique ». Cette distinction tient à la nature de la fonction exercée par le travailleur : l'ouvrier fournit un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur[5] et l'employé, lui, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement intellectuel sous l'autorité d'un employeur[6,7].

2e question : Qui est compétent pour procéder au licenciement ?

Au sein des pouvoirs locaux, s'il paraît évident de dire que l'employeur est la commune ou le CPAS, il est moins aisé de déterminer quel organe est compétent pour mettre fin à un contrat de travail : le conseil communal (ou de l'action sociale) ou le collège communal (ou le bureau permanent).

Du côté des communes, le conseil communal semble être compétent pour le licenciement vu qu'il est lui-même compétent pour les recrutements. Au niveau de l'éventuelle délégation au collège, il conviendra d'être prudent. La tutelle, se basant sur un arrêt du Conseil d'Etat[8], considère que le conseil communal peut déléguer son pouvoir de licencier au collège ; toutefois, l'acte de délégation devra clairement indiquer que c'est le pouvoir de licencier qui est délégué. En effet, selon la tutelle, déléguer expressément au collège communal le pouvoir de recruter n'entraîne pas *ipso facto* la délégation du pouvoir de licencier : *« il faut que cette délégation du pouvoir de licencier soit explicitement prévue dans l'acte de délégation »*[9].

En ce qui concerne les CPAS, c'est en principe le conseil de l'action social qui est compétent pour procéder au licenciement des agents contractuels. En effet, l'article 43 de la loi organique réserve au conseil de l'action sociale, sans possibilité de délégation au bureau permanent[10], la compétence de recruter tous les membres du personnel. Dès lors, à défaut d'autres dispositions spécifiques attribuant à ce dernier une quelconque compétence en la matière nous pensons que le conseil de l'action sociale, qui est en principe[11] compétent pour recruter les agents, l'est également pour les licencier.

3e question : Peut-on rompre le contrat de travail à tout moment ?

La règle qui prévaut en la matière est que chacune des parties à un contrat de travail peut y mettre fin à tout moment[12]. Cela étant, dans certaines hypothèses, le législateur a instauré des règles spécifiques de rupture du contrat de travail. Sans procéder à un examen exhaustif de ces différentes règles, nous allons examiner ci-dessous certaines d'entre elles.

RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Rupture avant terme

Il est reconnu à chacune des parties à un contrat de travail un pouvoir de rupture ou pouvoir de résiliation unilatérale, en ce compris pour les CDD. Dans le cas des CDD, la partie qui rompt le CDD avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme[13].

Rupture unilatérale pendant la première moitié de la durée convenue

Il est possible de mettre un terme à un CDD durant la première moitié de la durée convenue, avec un maximum de six mois[14].

Dans un tel cas, les délais de préavis, ainsi que les règles de procédure applicables aux CDI qu'on abordera à la quatrième question seront applicables pour les CDD. Néanmoins, si une des parties ne respecte pas les délais de préavis, elle sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir[15].

Rupture en cas de maladie ou d'accident

Pour les CDD de moins de trois mois[16], si le travailleur est en incapacité de travail de plus de sept jours suite à une maladie ou à un accident, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité à la condition que la période de préavis autorisée pour les CDD[17] soit écoulée.

Pour les CDD de trois mois ou plus[18], si l'incapacité de travail dépasse six mois et que le terme du contrat n'est pas expiré, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant une indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu[19] avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail[20].

[5] L. 3.7.1978, art. 2.

[6] L. 3.7.1978, art. 3.

[7] Pour plus de détails sur cette distinction v. W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, op. cit., pp 622- 630.

[8] C.E., 19.2.2008, n° 179.869. Un autre arrêt confirme cette jurisprudence CE, 9.5.2008, n° 182.814.

[9] Réponse du Ministre Furlan à la question écrite de M. Neven du 26.5.2010. (Q/R n° 327 - 2009-2010 - 1)

[10] V. B. Antoine, *Fonctionnement du CPAS*, UVCW, Namur, 2013, p.188 *« (...) lorsque la loi énonce que telle disposition relève du CPAS, une délégation - dans les limites légales - est possible ; alors que lorsqu'il s'agit d'une disposition qui fait référence au conseil de l'action sociale, une délégation n'est pas possible »*.

[11] V. également dans ce sens, Th. Stiévenard, *Le licenciement des agents contractuels des collectivités locales*, Rev. Dr. Comm., 2003/4, pp.54-55 et C. trav. Liège, 7.5.1986, Chron. Dr. Soc., 1991, p. 327 : *« (...) les articles 43 et 55 de la loi du 8 juillet 1976 ne concernent dès lors que la nomination, le recrutement et le licenciement du personnel dépendant du centre public d'aide sociale lui-même et sont inapplicables lorsqu'il s'agit de personnel appartenant ou devant appartenir à un établissement pour lequel une gestion distincte est légalement obligatoire. Le conseil de l'aide sociale n'avant pas non plus à déléguer formellement ses attributions »*.

[12] Il est, en effet, reconnu à chacune des parties à un contrat de travail un pouvoir de rupture ou pouvoir de résiliation unilatérale, en ce compris pour les CDD. Dans le cas des CDD, la partie qui rompt le CDD avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant ne puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme (L. 3.7.1978, art. 40).

[13] L. 3.7.1978, art. 40.

[14] L. 3.7.1978, art. 40, § 2.

[15] Remarquons que dans le cas des CDD successifs justifiés, la possibilité de rompre le contrat pendant la première moitié de la durée convenue n'est possible que pour le premier contrat conclu entre les parties.

[16] Ou pour un contrat conclu pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

[17] Ce qui équivaut à la première moitié de la durée convenue.

[18] Ou pour un contrat conclu pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de plus de trois mois.

[19] Ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé.

[20] L. 3.7.1978, art. 37/10.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS D'UNE PÉRIODE DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT

Le fait que l'exécution du contrat de travail soit suspendue n'empêche pas sa rupture. Il peut donc être mis fin à un contrat de travail lorsqu'il est suspendu.

En principe, la suspension du contrat de travail n'a pas d'incidence sur les modalités de rupture du contrat de travail et ce sont les règles habituelles qui s'appliquent.
Cela étant, si le mode de rupture utilisé est le licenciement moyennant préavis, le fait que l'on se trouve dans une période de suspension du contrat de travail peut avoir des conséquences au niveau du déroulement du préavis.

Nous y reviendrons à l'occasion de notre 4e question.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS D'UNE PÉRIODE DE PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Le chapitre IV de la loi du 16.3.1971[21] qui met en place une série de mécanismes de protection de la maternité prévoit notamment une protection de la travailleuse enceinte contre le licenciement.

Ainsi, il est prévu que durant la période de protection[22], l'employeur ne peut licencier la travailleuse que pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur[23].

Pourraient, par exemple, être considérés comme des motifs étrangers au sens de cette disposition, le motif grave ou des motifs économiques ou techniques propres à l'employeur.
Si la travailleuse conteste son licenciement et qu'il apparaît qu'en effet la travailleuse a été licenciée pour des motifs qui ne sont pas étrangers à son état physique, son employeur devra lui verser une indemnité spéciale équivalant à six mois de rémunération brute, sans préjudice de l'indemnité de rupture du contrat de travail[24].

> D'importantes modifications en matière de délais de préavis ont eu lieu

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU COURS D'UN PÉRIODE D'INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE DE L'AGENT

L'interruption de la carrière professionnelle des agents des communes et CPAS est règlementée par les articles 99 et suivants de la loi du 22.1.1985[25]. Elle peut intervenir notamment à l'occasion d'un congé parental[26] ou d'un congé pour soins palliatifs à un membre de la famille[27].

Dès que l'agent a introduit une demande en vue de bénéficier d'une interruption de carrière et jusqu'à trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail dans le cadre de son interruption de carrière, il est protégé contre le licenciement[28].

Dès lors, l'employeur qui, pendant cette période de protection, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant au sens de cette réglementation

[21] L. 16.3.1971 sur le travail, M.B., 30.3.1971.

[22] La période de protection s'étend du moment où l'employeur a été informé de l'état de grossesse de la travailleuse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal (Cour trav. Liège, (15e Ch.), 18.10.2007). Dans un arrêt de la Cour européenne de Justice rendu sur question préjudicielle du Tribunal du travail de Bruxelles, la Cour a étendu la protection des travailleuses en spécifiant que, pendant la période de protection, aucune mesure visant à préparer le licenciement d'une travailleuse ne peut être prise. Dans le cas d'espèce, la travailleuse avait été licenciée un mois après l'échéance de la période de protection de la maternité mais l'employeur avait, avant l'issue de la période de protection placé des annonces dans la presse dont il ressortait qu'il cherchait à remplacer définitivement la travailleuse (CJCE, 11.10.2007, C-460/06, www.curia.europa.eu).

[23] Art. 40, L.16.3.1971.

[24] L. 3.7.1978, art. 39, § 1er, al. 1, in fine, et § 3 ; L. 16.3.1971, art. 40, al. 3.

[25] L. 22.1.1986 de redressement contenant des dispositions sociales, M.B., 24.1.1985.

[26] A.R. 29.10.1997 rel. à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, M.B. 7.11.1997.

[27] L. 22.1.1985, art. 100 bis et 102 bis, rel. au congé pour soins palliatifs portant exécution de l'art. 100 bis, § 4 de la loi de redressement 22.1.1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'A.R. 2.1.1991 rel. à l'octroi d'allocations d'interruption, M.B,. 5.5.1995.

[28] L. 22.1.1985, art. 101, de redressement contenant des dispositions sociales.

est tenu de payer au travailleur, outre, le cas échéant, l'indemnité de préavis, une indemnité spécifique forfaitaire égale à six mois de rémunération.
Est considéré comme motif suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à l'interruption de carrière. En ce qui concerne la définition du motif grave, nous y reviendrons dans le cadre de l'examen de la sixième question.

D'AUTRES RÈGLES SPÉCIFIQUES...

Il existe d'autres exemples de règles spécifiques qui prennent, ici, la forme de règles de protection en faveur des travailleurs et qui sont assorties de sanctions :

- la protection instaurée en faveur du travailleur qui a introduit une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail[29] ;
- la protection prévue dans le cadre du congé d'adoption[30] ;
- la protection organisée, dans une certaine mesure, en faveur des délégués syndicaux du secteur public[31].

4e question : Comment procéder à la rupture d'un contrat moyennant prestation d'un préavis[32] ?

L'article 37, § 1 de la loi du 3.7.1978 permet à chacune des parties au contrat d'y mettre fin moyennant un préavis. Cette disposition vise spécifiquement les contrats de travail à durée indéterminée[33].

Lorsque l'employeur décide d'utiliser ce mode de rupture du contrat de travail, le contrat ne prend pas fin immédiatement. Son exécution se poursuit en effet en principe jusqu'à l'échéance du délai de préavis. Ainsi, pendant toute la durée du préavis, les deux parties continuent à être liées par contrat de travail et sont tenues de l'exécuter[34].

FORMES À RESPECTER

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité[35], être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice. Cette notification doit mentionner le début et la durée du préavis[36].

Lorsque c'est le travailleur qui souhaite rompre le contrat de travail, outre le recommandé et l'exploit d'huissier, il peut également notifier sa décision par un simple écrit qui précisera le début et la durée du délai de préavis. Dans ce cas, il conviendra d'obtenir la signature de l'employeur qui aura valeur d'accusé de réception de la notification[37].

DÉBUT DU DÉLAI DE PRÉAVIS

Les délais de préavis prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié[38].

Remarquons que si la notification est faite par lettre recommandée (et non par exploit d'huissier), il ne faut pas perdre de vue que cette notification sortira ses effets le troisième jour ouvrable[39] suivant la date de son expédition.

DURÉE DU DÉLAI DE PRÉAVIS

Afin de calculer la durée de préavis, il conviendra de prendre en compte la date de prise d'effet du contrat de travail. C'est ainsi qu'une distinction doit être faite entre les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014 et ceux conclus avant cette date[40].

Par ailleurs, la distinction entre ouvrier et employé garde encore son importance pour certains contrats.

CONTRATS CONCLUS À PARTIR DU 1er JANVIER 2014

La durée de principe du délai de préavis à respecter est fixée à l'article 37/2 de la loi du 3.7.1978. Ce délai se calcule en semaines et est fonction de l'ancienneté[41] du travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé.

[29] V. L. 4.8.1996, art. 32 *tredecies*, rel. au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

[30] V. L. 3.7.1978, art. 30 ter, § 4.

[31] V. A.R. 28.9.1984, art. 89 et 90, portant exécution de la L. 19.12.1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, M.B., 20.10.1984.

[32] Le licenciement moyennant paiement d'une indemnité de préavis sera abordé à la 5e question (2e partie de cet article).

[33] Pour les CDD, cela reste possible moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, comme nous l'avons expliqué à la 3e question.

[34] Il arrive néanmoins que l'employeur dispense le travailleur d'effectuer des prestations de travail durant le préavis. Lorsque le travailleur y a consenti, cela est admis dans une certaine mesure par la jurisprudence. Pour davantage de détails sur cette question v. W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, op. cit., Tome 2, pp. 1884-1885.

[35] Sur les conséquences de la nullité de préavis, v. C. Mairy, *Conséquences d'une lettre de préavis notifiée irrégulièrement par l'employeur ?*, Orientations, 2.2006, V. 36, (2), 14-19.

[36] L. 3.7.1978, art. 37, al. 4.

[37] L. 3.7.1978, art. 37, al. 3.

[38] L. 3.7.1978, art. 37/1.

[39] Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés (v. notamment C. trav. Liège, 27.6.1990 : « *Un jour ouvrable est un jour susceptible d'être travaillé : en principe et sauf les dimanches et les jours fériés, tous les jours de la semaine (en ce compris les samedis) sont des jours ouvrables* ».

[40] Cette distinction doit être réalisée suite à l'entrée en vigueur de la L.26.12.2013, concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement, M.B., 31.12.2013.

[41] L'ancienneté est entendue comme étant la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. Remarquons qu'en cas de licenciement, la période antérieure d'occupation en tant qu'intérimaire entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, si deux conditions sont réunies : 1/l'engagement suit la période de travail intérimaire 2/la fonction exercée chez l'employeur est identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Tableau 1 - Délais de préavis applicables à partir du 1.1.2014

ANCIENNETÉ	DÉLAI DE PRÉAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT	DÉLAI DE PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION
0 à moins de 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 à moins de 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 à moins de 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 à moins de 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 à moins de 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 à moins de 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 à moins de 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 à moins de 24 mois	11 semaines	5 semaines
Entre 2 et moins de 3 ans	12 semaines	6 semaines
Entre 3 et moins de 4 ans	13 semaines	6 semaines
Entre 4 ans et moins de 5 ans	15 semaines	7 semaines
Entre 5 et moins de 6 ans	18 semaines	9 semaines
Entre 6 et moins 7 ans	21 semaines	10 semaines
Entre 7 et moins de 8 ans	24 semaines	12 semaines
Entre 8 et moins de 9 ans	27 semaines	13 semaines
Entre 9 et moins de 10 ans	30 semaines	13 semaines
Entre 10 et moins de 11 ans	33 semaines	13 semaines
Entre 11 et moins de 12 ans	36 semaines	13 semaines
Entre 12 et moins de 13 ans	39 semaines	13 semaines
Entre 13 et moins de 14 ans	42 semaines	13 semaines
Entre 14 et moins de 15 ans	45 semaines	13 semaines
Entre 15 et moins de 16 ans	48 semaines	13 semaines
Entre 16 et moins de 17 ans	51 semaines	13 semaines
Entre 17 et moins de 18 ans	54 semaines	13 semaines
Entre 18 et moins de 19 ans	57 semaines	13 semaines
Entre 19 et moins de 20 ans	60 semaines	13 semaines
Entre 20 ans et moins de 21 ans	62 semaines	13 semaines
Entre 21 ans et...	On rajoute une semaine par année d'ancienneté entamée	Toujours 13 semaines

CONTRATS CONCLUS AVANT LE 1er JANVIER 2014

Pour les CDI ayant pris cours avant le 1er janvier 2014, il conviendra dorénavant d'additionner deux délais[42] :

Le 1er délai qui est calculé en fonction de l'ancienneté de service ininterrompu acquise au 31 décembre 2013 et déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31.12.2013. Nous reprendrons ci-dessous ces différentes règles en distinguant les contrats d'ouvriers et d'employés.

+

Le 2e délai qui, lui, est calculé en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014. Pour le calcul de ce 2e délai, le tableau présenté ci-dessus pourra être utilisé.

La somme déterminera le délai de préavis total.

[42] L.26.12.2013, art. 67.

CALCUL DU PREMIER DÉLAI POUR LES OUVRIERS

En fonction des règles en vigueur au 31.12.2013, le délai de préavis se calcule en jours calendriers[43] et se base sur l'ancienneté.

Pour calculer ce délai, il conviendra de vérifier la date de prise d'effet du contrat ; les délais étant différents pour les contrats ayant pris cours avant le 1.1.2012 ou après. En effet, des « nouveaux » délais ont été introduits par la loi du 12.4.2011[44,45].

Tableau 2 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2012 en cas de licenciement (ouvriers)

ANCIENNETÉ	DURÉE DE PRÉAVIS EN JOURS CALENDRIER
Moins de 6 mois	28 jours
De 6 mois à moins de 5 ans	35 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	42 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	56 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	84 jours
20 ans et plus	112 jours

Tableau 3 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2012 en cas de démission (ouvriers)

ANCIENNETÉ	DURÉE DE PRÉAVIS EN JOURS CALENDRIER
Moins de 20 ans	14 jours
20 ans et plus	28 jours

Tableau 4 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet à partir du 1.1.2012 en cas de licenciement (ouvriers)

ANCIENNETÉ AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR	DURÉE DE PRÉAVIS EN JOURS CALENDRIER
Moins de 6 mois	28 jours
De 6 mois à moins de 5 ans	40 jours
De 5 ans à moins de 10 ans	48 jours
De 10 ans à moins de 15 ans	64 jours
De 15 ans à moins de 20 ans	97 jours
20 ans et plus	129 jours

[43] Le terme « jour » doit en effet être compris dans son sens usuel de jour calendrier. Le délai de préavis des ouvriers se calcule donc par jour calendrier et non par jour ouvrable (Cass., 23.3.1981, J.T.T., 1982, p. 121)

[44] L. 12.4.2011, mod. la L. 1.2.2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement rel. au projet d'accord interprofessionnel, M.B., 28.4.2011.

[45] Pour plus d'informations sur ce sujet, L. Mendola, *Licenciement de contractuels - Le point sur les (nouveaux) délais de préavis*, *Mouvement Communal*, 12-2011, pp. 22 et s.

Tableau 5 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet à partir du 1.1.2012 en cas de démission (ouvriers)

ANCIENNETÉ	DURÉE DE PRÉAVIS EN JOURS CALENDRIER
Moins de 20 ans	14 jours
20 ans et plus	28 jours

CALCUL DU PREMIER DÉLAI POUR LES EMPLOYÉS DONT LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE EST INFÉRIEURE À 32 254 EUROS[46]

Comme pour les ouvriers, ce délai est fonction de l'ancienneté auprès de l'employeur. Celui-ci se calcule en mois.

Tableau 6 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2014 en cas de licenciement (employés dont la rémunération est inférieure à 32 254 euros)

ANCIENNETÉ	DURÉE DE PRÉAVIS
Moins de 5 ans	3 mois
Entre 5 et 10 ans	6 mois
Entre 10 et 15 ans	9 mois
Entre 15 et 20 ans	12 mois
Entre 20 et 25 ans	15 mois
Entre 25 et 30 ans	18 mois
Entre 30 et 35 ans	21 mois
Entre 35 et 40 ans	24 mois
Entre 40 et 45 ans	27 mois

Tableau 7 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2014 en cas de démission (employés dont la rémunération est inférieure à 32 254 euros)

ANCIENNETÉ AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR	DURÉE DE PRÉAVIS
Moins de 5 ans	1,5 mois
5 ans et plus	3 mois

CALCUL DU PREMIER DÉLAI POUR LES EMPLOYÉS DONT LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE EST SUPÉRIEURE À 32 254 EUROS

Ce délai est, par dérogation aux règles légales en vigueur au 31.12.2013, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur avec un minimum de 3 mois[47].

En cas de démission, le délai est fixé à un mois et demi par période de 5 années d'ancienneté entamée avec un maximum de 4 mois et demi lorsque la rémunération ne dépasse pas 64 508 euros au 31.12.2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle est supérieure à 64 508 euros.

[46] La rémunération annuelle s'entend de la rémunération annuelle brute. Pour une étude détaillée de cette notion v. B. Paternostre, A propos de la rémunération, facteur d'appréciation du délai de préavis... Qu'entend le législateur par « rémunération en cours » et « rémunération annuelle » ?, Orientations, 2007, n° 3, pp.1-7. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la rémunération annuelle à prendre en compte est la rémunération fictive à 100 % (v. Cour Constitutionnelle, 20.4.1999, n° 45/99, J.T.T., 1999, p. 315, obs. C. Mergan et C. Wantiez ; H. Deckers, Rupture du contrat de travail et indemnités, Kluwer, Bruxelles, 2006, pp.28-29)

[47] L. 26.12.2013, art. 68.

RÈGLES SPÉCIFIQUES

En cas de démission

En cas de démission d'un employé, la loi distingue deux cas[48] :

1. Le travailleur a atteint les délais de préavis maxima[49] qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013. Dans ce cas, il n'y a pas de 2e délai. On n'applique donc que le 1er délai ;
2. Le travailleur n'a pas atteint les délais de préavis maxima qui étaient prévus par les règles en vigueur au 31 décembre 2013. Dans ce cas, on tient compte du 2e délai.

En cas de contre-préavis

Si le travailleur licencié moyennant prestation d'un préavis trouve un nouvel emploi, il peut résilier le contrat moyennant un préavis réduit ; c'est ce qu'on appelle un contre-préavis[50].

En cas de démission pour les programmes de remise au travail

Lorsqu'on est en présence d'un programme de remise au travail (par exemple, un APE), le délai de préavis à respecter par le travailleur, en cas de démission, est de 7 jours[51].

En cas de contrats de remplacement

Dans le cadre des contrats de remplacement, il peut être dérogé aux règles ordinaires relatives aux délais de préavis qui ont été exposées ci-avant[52]. Cette dérogation doit se faire par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée de ce préavis spécifique est librement convenue entre les parties.

Tableau 8 - Délais de préavis réduit

ANCIENNETÉ	DÉLAI DE PRÉAVIS RÉDUIT
De 0 à 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins d'un an	3 semaines
A partir d'un an	4 semaines

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail

En cas de congé donné par l'employeur - et seulement dans ce cas - avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail en principe[53], le délai de préavis ne court pas pendant la période de suspension.

Ainsi, le délai de préavis ne court pas, par exemple, pendant :

- la maladie ou l'accident ;
- les vacances annuelles ;
- le congé de maternité ;
- une mesure privative de liberté à titre préventif ;
- la période d'interruption complète de la carrière ;
- la suspension du contrat de travail d'ouvrier pour cause d'intempéries ou pour causes économiques.

Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail perdure pendant une période assez longue, la rupture du contrat de travail est donc postposée à plus ou moins long terme. L'employeur qui souhaite éviter cet écueil et mettre fin au contrat de travail sans délai a toutefois la possibilité de verser à l'agent une indemnité compensatoire de préavis, ce qui lui permet de mettre fin immédiatement au contrat de travail.

Le 2e partie de cet article sera publiée dans le prochain numéro du Mouvement communal

La SPGE,
un organisme d'utilité publique pour l'assainissement des eaux usées domestiques et la protection de nos ressources en eau

Le personnel et les membres de la Direction de la SPGE vous souhaitent d'excellentes fêtes de fin d'année et de merveilleux projets pour l'année nouvelle

Siège social: rue de la Concorde, 41 - 4800 Verviers
Siège adm.: rue de Stassart, 14-16 - 5000 Namur
081.25.19.30 - info@spge.be - www.spge.be

SPGE
Société Publique de Gestion de l'Eau

[48] L. 26.12.2013, art. 69, al. 3.

[49] Pour rappel, les règles antérieures en matière de démission prévoyaient :

- pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 32 254 euros : maximum trois mois ;
- pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros sans être supérieure à 64 508 euros : maximum quatre mois et demi ;
- pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 64 508 euros : maximum six mois.

[50] L. 3.7.1978, art. 37/2, § 3.

[51] L. 3.7.1978, art. 37/5

[52] L. 3.7.1978., art. 11 ter

[53] Cette règle vaut en réalité uniquement dans les cas de suspension visés aux art. 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31de la L. 3.7.1978 et, en outre, en ce qui concerne les ouvriers, dans les cas visés aux art. 50 et 51 de cette même loi (v. L. 3.7.1978, art. 38, § 2 et 62, al. 3)