



LICENCIEMENT :
LES ÉLÉMENTS À CONNAÎTRE POUR
PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS

uLaw
Legal excellence network

<https://www.ulaw.be/fr/>
+32 (0)2 657 62 16 ou info@ulaw.be

Le licenciement : Les éléments à connaître pour prendre les bonnes décisions

Se séparer d'un travailleur est une décision importante. Non-seulement cette séparation prive l'entreprise d'une force de travail mais en outre, la décision du licenciement peut avoir d'autres conséquences en raison des effets que la loi attache à cet acte.

Par où commencer lorsqu'une situation peut mener à un licenciement ?

Outre les aspects pratiques évidents qui résident dans le besoin de réaménager l'entreprise pour assurer, au quotidien, sa continuité sans le travailleur concerné, un licenciement répond à des règles juridiques précises qui peuvent influencer la décision.

Vous envisagez de licencier un collaborateur ? Vous souhaitez évaluer les conséquences juridiques d'une telle décision ?

Consultez notre guide pratique afin de vous familiariser avec les éléments importants à connaître afin de prendre votre décision en pleine connaissance de cause.

1) Se séparer sans délai d'un travailleur représente une dépense

Le régime légal du licenciement repose, en règle, sur l'octroi d'une période de préavis.

Cette période doit permettre au travailleur de trouver un autre emploi et à l'entreprise de se réorganiser. La loi pose donc comme principe que le départ doit, en général, être précédé d'une période pendant laquelle le travailleur continue à prêter normalement en attendant que la rupture du contrat devienne effective.

Sauf en cas de faute grave, mettre un terme immédiatement au contrat, sans passer par cette période de préavis, obligera l'employeur à payer au travailleur une indemnité qui compensera la perte des revenus qui auraient été perçus pendant la période de préavis.



Ceci est une première conséquence importante à prendre en compte car elle forcera donc généralement l'entreprise à conserver le travailleur le temps du préavis ou à déboursier une indemnité en cas contraire.

2) Plus le contrat de travail est ancien, plus le préavis est long

C'est un autre principe élémentaire du droit du travail. La période de préavis qui doit être octroyée au travailleur en cas de licenciement est fixée en fonction de son ancienneté et dès lors, au plus le travailleur dispose d'ancienneté dans l'entreprise, au plus cette période sera longue.

L'indemnité due dans l'éventualité où la période de préavis n'est pas respectée est calculée sur la base de cette période. En résumé, cette indemnité sera égale à la rémunération du travailleur multipliée par le nombre de mois de préavis.



Par conséquent, un deuxième réflexe à avoir sera d'anticiper sur la durée de préavis à prévoir ou le montant de l'indemnité compensatoire à déboursier en se renseignant sur les règles de calcul pour disposer de toutes les informations utiles à la décision qui doit être prise.

3) Attention à la procédure

Un aspect très important réside dans le respect des règles de procédure prévues par la loi.

Ainsi par exemple, si l'employeur ne respecte pas les règles prévues, alors même qu'il souhaiterait faire prester le préavis, une indemnité pourra être due et le contrat pourra être rompu sans délai. Ce sera notamment le cas si le licenciement n'est pas exprimé comme imposé par la loi.

Dans des situations plus graves où un travailleur commet une faute lourde (vol, harcèlement, etc.), le non-respect des règles pourra priver l'employeur du recours au licenciement pour faute grave et le forcer à faire prester un préavis ou à payer une indemnité compensatoire, malgré la faute grave.

Dans d'autres situations, le travailleur peut se révéler être un 'travailleur protégé' (membres des syndicats, etc.) ce qui génère l'application de règles particulières à respecter qui à nouveau, si elles ne sont pas respectées, porteront à conséquences.

3) Attention à la procédure



Un troisième aspect fondamental sera dès lors de s'informer sur les différentes règles de procédure à respecter pour être certain de la manière de procéder qui convient à l'entreprise. Ne pas respecter ces procédures et conditions reviendrait à l'exposer à des risques importants.

Nous vous recommandons de consulter **notre guide détaillé du licenciement en page 7** pour plus de détails concernant ces règles et calculs. Vous y trouverez toutes les informations utiles ainsi qu'un résumé des régimes applicables sous forme de tableau.

uLaw vous accompagne !

Vous avez des questions ? Vous souhaitez vous faire accompagner afin d'être certain d'agir en accord avec la loi ? N'hésitez pas à faire appel aux spécialistes présents dans notre réseau uLaw, notre plateforme est entièrement gratuite !

Grâce à notre interface d'appels d'offres, vous choisissez la proposition de services qui convient le mieux à votre situation et votre budget.

Lancez votre appel d'offres afin de trouver l'aide d'un professionnel !

Obtenir une offre

Guide détaillé : règles et calculs

Si l'employeur a en principe toujours le droit de décider de se séparer d'un travailleur salarié, ce droit est modalisé par la loi et une mauvaise gestion peut emporter des coûts importants. Dès lors, autant agir en étant parfaitement informé.

La loi différencie une multitude de situations pour y attacher des régimes qui ont chacun leurs particularités. Il convient donc de commencer par identifier clairement la situation concernée afin de pouvoir s'informer sur les conditions applicables et les conséquences qui découlent du licenciement.

Ce guide détaillé souligne 3 distinctions ainsi que des règles particulières qu'il est important de comprendre avant d'exprimer sa décision de licenciement.

Première distinction : faute grave ou autres situations ?

Lorsque le salarié commet une faute qui rend irrémédiablement impossible toute collaboration (par exemple, en cas de vol), une procédure particulière et plus stricte s'applique car dans ce cas, le travailleur peut être remercié sans préavis ni indemnité.

Les délais applicables et la manière dont le licenciement doit être réalisé sont réglés par la loi et ces conditions **doivent être scrupuleusement respectées** sous peine de voir le licenciement pour faute grave inopérant, auquel cas les règles générales s'appliqueront et un préavis ou une indemnité devra être octroyée.

Deuxième distinction : ouvrier ou employé ?

Cette distinction a perdu de son importance pour les nouveaux contrats de travail conclus après le 1er janvier 2014 (ou 2018 pour certains secteurs comme l'ameublement).

Cela étant, lorsque le contrat rompu a été conclu avant cette date, la distinction reste importante car la période de préavis ou le montant de l'indemnité compensatoire de ce préavis sont calculés différemment.

Concrètement, cela signifie donc que pour les contrats conclus avant cette date pivot, un double calcul doit être fait : un premier pour la période antérieure au 1er janvier 2014 (suivant les anciennes règles qui distinguent employés et ouvriers) et un second calcul pour la période postérieure qui lui, ne tient plus compte de ce distinguo.

Troisième distinction : préavis ou indemnité ?

La solution la plus 'logique' est souvent de faire prester au travailleur sa période de préavis durant laquelle il continuera à réaliser son travail, à être payé, et à l'issue, le contrat de travail sera rompu. Dans des hypothèses particulières, un employeur pourrait cependant choisir de ne pas laisser le travailleur prester cette période de préavis et de la remplacer par une indemnité compensatoire.

Il reste que l'employeur qui ne gère pas bien son dossier de licenciement pourrait commettre **des erreurs** qui auront pour effet que malgré son souhait de faire prester le travailleur pendant la période de préavis, le contrat sera quand même rompu immédiatement et l'indemnité sera due.

Attention dès lors à cette règle très particulière de droit : la rupture d'un contrat de travail sera immédiate si l'employeur ne précise pas correctement qu'elle doit intervenir à l'issue de la période de préavis.

Troisième distinction : préavis ou indemnité ?

→ Par exemple, l'employeur qui stipule « Je désire rompre le contrat aujourd'hui » sera en règle redevable d'une indemnité, ce qui sera différent s'il précise « Je désire rompre le contrat et cette rupture sera effective au dernier jour de la durée de préavis, soit le [date] ».

→ Autre exemple, l'employeur qui constate une faute grave et rompt sans délai le contrat de travail doit faire attention car en cas de non-respect des règles applicables, la rupture du contrat restera acquise mais le non-respect des conditions prévues rendra cette rupture définitive, mais abusive, et l'indemnité compensatoire sera due.

Règles particulières

A) Ces commentaires ne s'appliquent qu'au préavis donné par l'employeur. Dans l'hypothèse où le travailleur remet sa démission, d'autres règles sont appliquées de sorte que les délais et indemnités sont par exemple généralement moins élevés.

B) Par ailleurs, pour les anciens contrats, le premier réflexe sera toujours de vérifier si une commission paritaire n'a pas prévu des dispositions spécifiques, différentes du régime applicable par défaut. Pour ces anciens contrats, des règles distinctes sont en effet applicables aux contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

C) Une rupture de contrat pendant une période d'essai répond également à des règles différentes.

D) Attention aussi à ce que les périodes de travail sous statut d'intérimaire seront prises en compte pour les calculs à réaliser, sous conditions.

Règles particulières

E) Autre point d'attention, des règles particulières trouvent à s'appliquer concernant les travailleurs dits 'protégés' (par ex. représentants syndicaux, travailleur en congé de maternité, etc.) qui ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou étranger à leur fonction.

F) Par ailleurs, les travailleurs ont le droit de demander à être informés quant au(x) motif(s) du licenciement. En cas de refus, l'employeur sera redevable d'une indemnité.

G) Relevons encore que dans certains cas, la loi oblige l'employeur à aider le travailleur à retrouver un autre travail et que certains travailleurs peuvent également bénéficier d'indemnités complémentaires de chômage.

Résumé des règles et procédures

Consultez notre tableau en cliquant ICI afin de découvrir un **résumé des principaux régimes applicable** (formalités à respecter, durée du préavis, montant de l'indemnité compensatoire).

Cependant, vous l'aurez noté, une multitude de règles particulières sont prévues de sorte qu'il convient de veiller à bien vérifier le régime applicable à votre situation.

En particulier, les commissions paritaires sont nombreuses et variées... Elles prévoient des règles particulières pour nombre de métiers, veillez donc à vérifier si une telle commission vise votre secteur. Ce tableau n'est pas exhaustif et a pour objectif de vous donner un aperçu global qu'il convient de vérifier sur la base de votre situation précise.

uLaw vous accompagne !

N'hésitez pas à faire appel aux spécialistes présents dans notre réseau uLaw, notre plateforme est entièrement gratuite ! uLaw met les meilleurs avocats à votre disposition. Ils vous aideront à identifier le régime applicable à votre situation et à prendre les meilleures décisions pour votre entreprise.

Grâce à notre interface d'appels d'offres, vous choisissez la proposition de services qui convient le mieux à votre situation et à votre budget.

Lancez votre [appel d'offres](#) afin de trouver l'aide d'un professionnel !

[Obtenir une offre](#)