

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme tout contrat, le contrat de travail prend fin lorsque les parties concernées se déclarent d'accord de mettre un terme au contrat.

Il peut être mis fin au contrat de travail :

- moyennant préavis, soit par l'employeur, soit par le travailleur ;
- moyennant le paiement d'une indemnité de rupture (dans ce cas, le contrat de travail se termine sans prestation d'un préavis, mais par le paiement d'une indemnité) ;
- pour motif grave ;
- pour force majeure (par exemple une maladie) ;
- suite au décès du travailleur ou de l'employeur ;
- suite à une faillite.

Un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé prend fin lorsque la durée convenue est expirée ou lorsque le travail déterminé est accompli.

DÉLAIS DE PRÉAVIS

LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

① contrat ayant commencé après le 01/01/2014

La durée du délai de préavis dépend de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez le délai de préavis pour les ouvriers et les employés lorsque le licenciement est donné par l'employeur pour un contrat qui avait débuté après le 1er janvier 2014 !

DÉLAIS DE PRÉAVIS A PARTIR DU 01/01/2014 LICENCIEMENT DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS (en semaines)
0	1
3 mois	3
4 mois	4
5 mois	5
6 mois	6
9 mois	7
1 an	8
15 mois	9
18 mois	10
21 mois	11
2 ans	12
3 ans	13
4 ans	15
5 ans	18
6 ans	21
7 ans	24
8 ans	27
9 ans	30

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS (en semaines)
10	33
11	36
12	39
13	42
14	45
15	48
16	51
17	54
18	57
19	60
20	62
21	63
22	64
23	65
24	66
...	+ 1 sem par année d'ancienneté supplémentaire

→ Lorsque l'ouvrier est licencié dans le cadre de sa prépension, le délai de préavis correspond à ceux repris dans le tableau plus haut. Il n'y a plus de préavis réduit pour un licenciement dans le cadre d'une prépension d'un ouvrier dont le contrat a débuté après le 1er janvier 2014.

② Contrat ayant commencé avant le 01/01/2014

Lorsqu'un travailleur est licencié par son employeur, son délai de préavis est calculé en 2 parties :

2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

Pour calculer le délai de préavis de la période du début du contrat jusqu'au 31 décembre 2013, il faut appliquer les anciennes règles.

Pour les ouvriers, le tableau suivant s'applique :

→ Lorsque l'ouvrier est licencié dans le cadre de sa prépension, le délai de préavis pour la période du début du contrat jusqu'au 31/12/2013 est réduit :

- 56 jours s'il a plus de 20 ans de service
- 28 jours s'il a moins de 20 ans de service.

POUR LES OUVRIERS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS OUVRIER en semaine (jusqu'au 31/12/2013)	ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS OUVRIER en semaine (jusqu'au 31/12/2013)
0	1s	17	13,9
1a	5,7s	18	13,9
2a	5,7	19	13,9
3	5,7	20	18,4
4	5,7	21	18,4
5	6,9	22	18,4
6	6,9	23	18,4
7	6,9	24	18,4
8	6,9	25	18,4
9	6,9	26	18,4
10	9,1	27	18,4
11	9,1	28	19
12	9,1	29	19,6
13	9,1	30	20,1
14	9,1	31	20,6
15	13,9	32	21,1
16	13,9	33	+0,5 s/a

B. POUR LES EMPLOYÉS, LE TABLEAU SUIVANT EST D'APPLICATION :

SALAIRE BRUT ANNUEL

Moins de 32.254 €	Entre 32.254 et 64.508 €	64.508 € et plus
3 mois par tranche entamée de 5 ans	Le travailleur et employeur doivent fixer un préavis par convention au plus tôt au moment où le congé ne soit donné. (3 mois minimum par tranche entamée de 5 ans)	A négocier entre travailleur et employeur au plus tard au moment de l'engagement. (3 mois par tranche entamée de 5 ans)

POUR LES CONTRAT CONCLUS À PARTIR DU 01.01.2012

Moins de 3 ans	91 jours
3 ans mais moins de 4 ans	120 jours
4 ans mais moins de 5 ans	150 jours
5 ans mais moins de 6 ans	182 jours
6 ans mais moins de 7 ans	210 jours
Au minimum 7 ans.	30 jours par année d'ancienneté entamée

2.2. Période après le 1er janvier 2014

Le délai de préavis pour la période à partir du 1er janvier 2014 jusqu'à la notification du licenciement se calcule selon les nouvelles règles (voir plus haut : 1. contrat ayant commencé après le 01/01/2014). Dans ce calcul, l'ancienneté est remise à zéro à partir du 1er janvier 2014 !

EXEMPLE

Un ouvrier est licencié par son employeur. L'ouvrier a 21 ans de service (ou d'ancienneté). Il est licencié le 1er janvier 2022. Dans ce cas, le délai de préavis est de 9,1 semaines pour la période jusqu'au 31/12/2013 et de 27 semaines pour la période à partir du 1er janvier 2014. En tout, l'ouvrier a donc 36,1 semaines de préavis.

A-t-il droit à une compensation ? Oui car il a 21 d'ancienneté lors de son licenciement (01/01/2022). L'indemnité compensatoire de licenciement sera de : 48 semaines – 36,1 semaines = 11,9 semaines sous forme d'indemnité.

Des compensations ont été mises en place pour les ouvriers qui ont une longue carrière avant 2014 et sont licenciés. Ils recevront :

- une indemnité compensatoire de licenciement payée par l'employeur (1), ou
- une allocation de licenciement payée par l'ONEM (2)

(1) Il s'agit de la différence entre le délai de préavis si toutes les années étaient calculées selon le nouveau régime et le délai de préavis calculé comme expliqué plus haut lorsque le contrat commence avant 2014. Ce résultat est transformé en une indemnité payée par l'employeur.

(2) Les travailleurs qui n'ont pas droit à la première indemnité (indemnité compensatoire de licenciement) ont droit à celle-ci !

- Contrat après le 01/01/2012 : 1250 euros nets
- Contrat avant le 01/01/2012 :
 - Moins de 5 ans d'ancienneté : 1250 euros nets
 - 5-9 ans d'ancienneté : 2500 euros nets
 - 10 ans ou + : 3750 euros nets

DEMISSION DU TRAVAILLEUR**1 contrat ayant commencé après le 01/01/2014**

Lorsqu'un travailleur démissionne, il a droit à la moitié du préavis prévu en cas de licenciement arrondi vers le bas avec un maximum de 13 semaines.

EXEMPLE

Un ouvrier donne sa démission son employeur. L'ouvrier a 6 ans de service (ou d'ancienneté). Dans ce cas, le délai de préavis est de 10 semaines.

Un contre-préavis est toujours possible, il est limité à 4 semaines.

**2 contrat ayant commencé avant le 01/01/2014**

Lorsqu'un travailleur donne sa démission à son employeur, son délai de préavis est calculé en 2 parties :

2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

Pour calculer le délai de préavis de la période du début du contrat jusqu'au 31 décembre 2013, il faut appliquer les anciennes règles.

A. POUR LES OUVRIERS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE :

ANCIENNETÉ (EN ANNÉES)	PRÉAVIS (EN JOURS)
Moins de 1 an	3 jours
entre 1 et 20 ans	14 jours
20 ans ou plus	28 jours

B. POUR LES EMPLOYÉS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE :

SALAIRE AU 31/12/2013	PRÉAVIS	MAXIMUM
Moins de 32.254 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	3 mois
Plus de 32.254 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	4,5 mois
Plus de 64.508 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	6 mois

2.2. Période après le 1er janvier 2014

Le délai de préavis pour la période à partir du 1er janvier 2014 jusqu'à la notification du licenciement se calcule selon les nouvelles règles (moitié du préavis prévu en cas de licenciement arrondi vers le bas avec un maximum de 13 semaines). Dans ce calcul, l'ancienneté est remise à zéro à partir du 1er janvier 2014 !

EXEMPLE

Un ouvrier donne sa démission à son employeur. L'ouvrier a 10 ans de service (ou d'ancienneté). Il a commencé le 1er janvier 2006 et démissionne le 1er janvier 2016. Dans ce cas, le délai de préavis est de 2 semaines jusqu'au 31/12/2013 et de 6 semaines jusqu'au 1er janvier 2016. Il a donc un préavis de 8 semaines.

QUAND LE DÉLAI DE PRÉAVIS PREND-IL COURS ?

- 1 Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été signifié.
- 2 Le préavis est « signifié » :
 - le troisième jour ouvrable qui suit le jour où la lettre recommandée a été envoyée (on entend par « jour ouvrable » tous les jours de la semaine, sauf dimanches et jours fériés)
 - le jour même si le préavis est signifié par exploit d'huissier ou par la remise d'une lettre de démission.

DROIT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ?

En fonction du moment où le travailleur donne sa démission, il peut perdre son droit à la prime de fin d'année !

→ voir aussi *Existe-t-il des primes et indemnités propres à l'Horeca ?*



Contactez la CSC Alimentation et Services pour obtenir plus d'informations concernant les délais de préavis.

OUTPLACEMENT

L'objectif est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail.

QUI Y A DROIT ?

Le principe est que tout travailleur licencié qui a droit à un délai de préavis (ou une indemnité de congé) d'au moins 30 semaines bénéficie d'un régime de reclassement professionnel.

Il y a quelques exceptions : le travailleur licencié pour motif grave et le travailleur licencié qui bénéficie de la procédure de gestion active des restructurations.

COMMENT CE NOUVEAU RÉGIME D'OUTPLACEMENT S'ARTICULE-T-IL AVEC LE RÉGIME SPÉCIFIQUE AUX TRAVAILLEURS DE PLUS DE 45 ANS ?

L'objectif est vraiment de favoriser l'application la plus large possible du nouveau système. Le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans devient uniquement applicable si le travailleur âgé de plus de 45 ans ne remplit pas les conditions pour bénéficier du régime général.

EXEMPLE 1

Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 35 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime général.

EXEMPLE 2

Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 25 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans (voir plus bas).



Contactez le Centre de Services de la CSC dans votre région si vous avez des questions au sujet de l'outplacement.