



Checklist : Licenciement

kpmglaw.be



Introduction

Pour un employeur, le licenciement d'un travailleur n'est pour ainsi dire nulle part aussi cher qu'en Belgique. De plus, commettre des erreurs au cours de la procédure peut conduire à une augmentation substantielle de ces coûts déjà importants. Il existe plusieurs possibilités pour mettre fin à un contrat de travail ; chacune se chiffre différemment. Le montant exact d'un licenciement pour l'employeur dépendra toutefois toujours du cas rencontré. KPMG Law peut faire office de *one-stop shop* pour relever ces défis, entre autres choses, pour votre entreprise.

Objectif

Se voulant pratique, cette checklist a pour but de vous donner, d'une part, un aperçu des principales questions auxquelles vous devez réfléchir avant de procéder à un licenciement et, d'autre part, de vous aider à suivre la bonne voie dans votre rôle d'employeur.

Public cible

Cette checklist s'adresse à tous les employeurs - pme et grandes entreprises - en Belgique, ainsi qu'aux professionnels et responsables de la gestion des ressources humaines.

Mode d'emploi

En haut de page, vous trouverez la liste des chapitres et des points à envisager lors d'un licenciement. Sélectionnez le sujet à propos duquel vous désirez en savoir davantage et obtenez un résumé des questions les plus importantes, ainsi que leurs réponses, pour éviter autant que faire se peut les erreurs lors de la résiliation d'un contrat de travail.

Sommaire

Généralités

Délai de préavis

Indemnités de préavis

Interdictions et restrictions
de licenciement

Dispositions particulières

Droits supplémentaires

1. Généralités

- 1.1 Le contrat de travail relève-t-il du droit du travail belge ?
- 1.2 Le contrat de travail à résilier a-t-il été conclu pour une durée déterminée ?

1.1 Le contrat de travail relève-t-il du droit du travail belge ?

Cette question vaut surtout dans le cadre des relations de travail internationales (ex. expatriés, détachement et emploi simultané).

1.2 Le contrat de travail à résilier a-t-il été conclu pour une durée déterminée ?

a. Première période

Pendant la première moitié de la durée du contrat de travail à durée déterminée, mais limitée aux six premiers mois, l'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat de manière anticipée via la signification d'un délai de préavis, qui doit être écoulé avant l'expiration de la première période.

b. Deuxième période

À la fin de la première période, l'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat de travail à durée déterminée de manière anticipée, mais uniquement en versant une indemnité de préavis égale au salaire qui aurait été dû jusqu'à la date de fin du contrat initialement prévue.

Rem. : Le montant de l'indemnité de préavis ne peut excéder le double du salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Rem. : Lorsque l'employeur et le travailleur ont conclu plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, et que ceux-ci ne sont pas présumés avoir été conclus à durée indéterminée, la possibilité de résiliation pendant la première période ne peut s'appliquer qu'au premier contrat conclu par les parties.

2. Délai de préavis

- 2.1 Toutes les formalités de validité légales pour le licenciement avec délai de préavis ont-elles été respectées ?
- 2.2 Le contrat de travail a-t-il été résilié par l'employeur ou par le travailleur ?
- 2.3 Quelle est la date de début du contrat de travail résilié ?
- 2.4 Quelle était la fonction du travailleur concerné au moment du licenciement ?
- 2.5 Quel était le salaire annuel brut de l'employé/représentant de commerce licencié au 31 décembre 2013 ?
- 2.6 Le contrat de travail du travailleur licencié a-t-il été suspendu au moment de la résiliation ?

2.1 Toutes les formalités de validité légales pour le licenciement avec délai de préavis ont-elles été respectées ?

Dans le courrier de préavis, la mention du début et de la durée du délai de préavis, ainsi que le mode de notification de la résiliation (c'est-à-dire par courrier recommandé ou par exploit d'huissier en cas de licenciement par l'employeur), sont prescrits par le législateur, sous peine de nullité.

2.2 Le contrat de travail a-t-il été résilié par l'employeur ou par le travailleur ?

Les délais de préavis suivants s'appliquent et varient en fonction de la partie qui met fin au contrat de travail :

Ancienneté après le 1er janvier 2014	Licenciement par l'employeur	Résiliation par le travailleur
0 à 3 mois	1 semaine	1 semaine
3 à 4 mois	3 semaines	2 semaines
4 à 5 mois	4 semaines	2 semaines
5 à 6 mois	5 semaines	2 semaines
6 à 9 mois	6 semaines	3 semaines
9 à 12 mois	7 semaines	3 semaines
12 à 15 mois	8 semaines	4 semaines
15 à 18 mois	9 semaines	4 semaines
18 à 21 mois	10 semaines	5 semaines
21 à 24 mois	11 semaines	5 semaines
2 à 3 ans	12 semaines	6 semaines
3 à 4 ans	13 semaines	6 semaines
4 à 5 ans	15 semaines	7 semaines
5 à 6 ans	18 semaines	9 semaines
6 à 7 ans	21 semaines	10 semaines
7 à 8 ans	24 semaines	12 semaines
8 à 9 ans	27 semaines	13 semaines (plafonné)
...	...	13 semaines (plafonné)

Rem. : le délai de préavis commence à courir le lundi suivant la semaine au cours de laquelle le préavis a été signifié.

2.3 Quelle est la date de début du contrat de travail résilié ?

Une ancienneté supplémentaire doit être prise en compte dans les cas suivants :

- Période d'emploi antérieure en tant qu'intérimaire, limitée à un maximum d'un an ;
- Emploi précédent dans une entreprise du même groupe ;
- Transfert d'entreprise par une autre société ;
- Contrats de travail successifs à durée déterminée ;
- Ancienneté convenue par convention.

2.4 Quelle était la fonction du travailleur concerné au moment du licenciement ?

a. Ouvrier ou employé

Cette qualification influe sur le délai de préavis des contrats de travail entrés en vigueur avant le 1er janvier 2014. Pour les ouvriers, la première partie du délai de préavis est exprimée en jours calendrier, pour les employés en mois.

b. Représentant de commerce

Si le représentant de commerce bénéficie d'ancienneté d'un an, il a éventuellement droit à une indemnité d'éviction (**cf. point 5.1.b**).

2.5 Quel était le salaire annuel brut de l'employé/représentant de commerce licencié au 31 décembre 2013 ?

Rem. : il faut répondre à cette question uniquement si le travailleur était déjà en service avant le 1er janvier 2014.

Dans la partie I du délai de préavis, une distinction est faite sur la base du salaire brut annuel :

Salaire annuel brut	Licenciement par l'employeur	Résiliation par le travailleur
≤ 32.254 EUR (employé inférieur)	3 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté	1,5 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté (maximum 3 mois)
> 32.254 EUR (employé supérieur)	1 mois par année d'ancienneté entamée (minimum 3 mois)	1,5 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté (maximum 4,5 mois)
> 64.508 EUR (employé super supérieur)	1 mois par année d'ancienneté entamée (minimum 3 mois)	1,5 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté (maximum 6 mois)

Dans le cas des employés supérieurs et super supérieurs, une clause de licenciement dérogatoire doit être prise en compte dans le calcul de la partie I.

Rem. : pour le travailleur à temps partiel, on considère le salaire brut annuel à temps plein fictif.

2.6 Le contrat de travail du travailleur licencié a-t-il été suspendu au moment de la résiliation ?

Le délai de préavis ne commence ni ne se poursuit pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail dans les cas prévus par la loi :

- Maladie ou accident de travail ;
- Congés annuels ;
- Congé de maternité ;
- Détention provisoire ;
- Congé de récupération pour heures supplémentaires ;
- Interruption complète de carrière ;
- Suspension complète dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique ;
- Chômage temporaire pour raisons économiques (le « chômage économique ») ;
- Chômage temporaire dû aux intempéries.

3. Indemnités de préavis

3.1 À quels avantages le travailleur a-t-il droit en cas de résiliation avec paiement d'une indemnité de préavis ?

3.1 À quels avantages le travailleur a-t-il droit en cas de résiliation avec paiement d'une indemnité de préavis ?

Le montant de l'indemnité de préavis est en principe égal au salaire actuel correspondant à la durée du délai de préavis, ou à la durée de la partie restante de ce délai (si le contrat est résilié avant la fin du délai de préavis ou si le délai de préavis est trop court).

Outre le salaire actuel, l'indemnité de préavis comprend également les avantages acquis en vertu du contrat :

- Prime de fin d'année (le « treizième mois ») ;
- Rémunération variable (moyenne des douze derniers mois) ;
- Cotisations de l'employeur à l'assurance groupe, à l'assurance hospitalisation et aux chèques-repas ;
- Avantages en nature (ex. logement, repas, smartphone et ordinateur portable) ;
- Double pécule de vacances (pas le pécule de vacances simple, car il s'agit d'un paiement normal du salaire) ;
- Usage privé d'une voiture de société ;
- Allocations familiales extralégales ;
- Options sur actions.

Rem. : dans le cas d'un emploi à temps partiel, le montant de l'indemnité de préavis est calculé sur la base de l'activité à temps partiel effective, c'est-à-dire le salaire à temps partiel réel, au moment de la résiliation du contrat de travail. Le salaire annuel n'est converti en base à temps plein fictive que pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations dans le cadre d'un crédit-temps, d'un congé de soins, d'un congé palliatif ou d'un congé parental.

4. Interdictions et restrictions de licenciement

- 4.1 Qui dans l'entreprise est compétent pour signer les documents de licenciement ?
- 4.2 Y a-t-il eu d'autres licenciements dans les deux mois précédant le licenciement ?
- 4.3 Le travailleur se trouvait-il dans une situation spéciale ou occupait-il une fonction particulière au moment de la résiliation ?
- 4.4 Pour quelle raison le licenciement a-t-il été réalisé ?

4.1 Qui dans l'entreprise est compétent pour signer les documents de licenciement ?

Pour être valables, les documents de licenciement doivent être signés par une personne qui représente valablement l'entreprise. Une clause de signature spécifique est souvent incluse dans les statuts.

4.2 Y a-t-il eu d'autres licenciements dans les deux mois précédant le licenciement ?

Lorsque plusieurs travailleurs sont licenciés simultanément ou dans un court laps de temps, il est question d'un licenciement multiple, un terme qui n'apparaît pas dans la législation, mais bien dans certains secteurs (ex. commission paritaires n° 111, 149.04, 209 et 226). Dans ce cas, le règlement sectoriel prévoit souvent aussi des obligations particulières d'information et de consultation des représentants des travailleurs avant que le licenciement ne puisse avoir lieu.

Rem. : dans les différents secteurs, plusieurs définitions sont utilisées pour le licenciement multiple.

Dans certaines conditions, un licenciement multiple est appelé licenciement collectif. Tout licenciement - pour des raisons économiques ou techniques - qui affecte au moins un nombre déterminé de travailleurs sur une période de soixante jours est considéré comme un licenciement collectif :

Nombre moyen de travailleurs	Nombre de licenciements
21 à 99	10
100 à 299	10%
Au moins 300	30

L'entreprise qui rencontre les conditions reprises ci-dessus est tenue d'appliquer les dispositions légales dans le cadre d'un licenciement collectif (CCT n° 10 et CCT n° 24), comme la mise en place d'une cellule pour l'emploi, le versement d'une indemnité spéciale en plus des allocations de chômage, l'information et la consultation des représentants des travailleurs et l'interdiction temporaire de licenciement dans les trente jours suivant la notification de l'intention.



4.3 Le travailleur se trouvait-il dans une situation spéciale ou occupait-il une fonction particulière au moment de la résiliation ?

a. Situation spéciale

Le travailleur ne peut être licencié, sauf pour des motifs étrangers à la situation applicable :

- Grossesse ;
- Crédit-temps ;
- Congé thématique (ex. congé parental) ;
- Congé-éducation payé ;
- Congé politique ;
- Après une plainte ou une procédure.

b. Fonction particulière

Le travailleur ne peut être licencié, sauf dans des conditions strictement définies :

- Représentant syndical ;
- Conseiller en prévention ;
- Membre (candidat) du comité pour la prévention et la protection au travail ou du conseil d'entreprise.

4.4 Pour quelle raison le licenciement a-t-il été réalisé ?

a. Licenciement pour motif grave

La loi définit le motif grave comme étant toute erreur qui empêche définitivement et immédiatement la poursuite de toute collaboration professionnelle entre le travailleur et l'employeur. La partie licenciée pour des motifs graves n'a droit à aucune indemnité de préavis, ni à aucun délai de préavis.

La résiliation doit intervenir au plus tard le troisième jour ouvrable suivant le jour où l'employeur acquiert une certitude quant au fait invoqué comme étant le motif grave. Seul le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant le licenciement peut être invoqué pour justifier ce type de licenciement.

b. Abus du droit de licenciement

Il est question d'abus du droit de licenciement lorsque le droit de licenciement est exercé d'une manière qui va manifestement au-delà des limites d'un exercice normal par un employeur prudent et attentif. L'abus de droit en cas de licenciement nécessite tout d'abord une erreur particulière de la part de l'employeur, que l'on peut distinguer du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail. En outre, le travailleur concerné doit subir un préjudice matériel ou moral spécifiquement lié à cette erreur, qui est distinct du préjudice causé par le licenciement lui-même, quant à lui, compensé par l'indemnité de préavis.

c. Licenciement manifestement déraisonnable

Un licenciement manifestement déraisonnable se définit comme le licenciement d'un travailleur embauché pour une période indéterminée, pour des raisons qui ne relèvent pas de l'aptitude ou du comportement du travailleur ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités de l'exploitation de l'entreprise et auquel n'aurait jamais procédé un employeur normal et raisonnable. L'indemnité est comprise entre trois (minimum) et dix-sept (maximum) semaines de salaire.

5. Dispositions particulières

- 5.1 Le contrat de travail de l'employé/représentant de commerce contient-il une clause de non-concurrence ?
- 5.2 Le contrat de travail de l'employé/représentant de commerce contient-il une clause d'écolage ?

5.1 Le contrat de travail de l'employé/ représentant de commerce contient-il une clause de non-concurrence ?

a. Indemnités de non-concurrence

Le travailleur licencié (qui n'est pas un représentant de commerce) a en principe droit au versement d'une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à la moitié du salaire brut du travailleur pendant la période d'application de cette clause de non-concurrence (soit six mois de salaire au maximum), même si les conditions de validité ne sont pas remplies, sauf si l'employeur renonce expressément à l'application de la clause de non-concurrence dans un délai de quinze jours après la résiliation du contrat de travail.

Rem. : sauf dans le cas d'une clause de non-concurrence dérogatoire, cette clause de non-concurrence ne prend effet que si le contrat de travail est résilié après les six premiers mois du contrat, soit par l'employeur pour un motif grave, soit par le travailleur sans motif grave.

b. Indemnités d'éviction

Pour les représentants de commerce, par contre, il n'est pas obligatoire de prévoir une indemnité compensatoire forfaitaire dans une clause de non-concurrence. Toutefois, cette clause crée une présomption pour le représentant de commerce qu'il a constitué une clientèle, de sorte que l'une des conditions du droit à une indemnité d'éviction est déjà remplie.

Rem. : le montant de l'indemnité d'éviction est égal au salaire de trois mois, majoré du salaire d'un mois au début de chaque période supplémentaire de cinq ans d'emploi chez le même employeur.

5.2 Le contrat de travail de l'employé/ représentant de commerce contient-il une clause d'écolage ?

Remboursement des frais de formation par le travailleur à hauteur de :

- 80% en cas de départ avant le tiers de la période convenue ;
- 50% en cas de départ entre le premier tiers et les deux tiers ;
- 20% en cas de départ après les deux tiers de cette période.

La durée de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans.

6. Droits supplémentaires

- 6.1 Quel est l'âge de l'employé concerné ?
- 6.2 Le travailleur est-il exempté de prestations pendant la période de préavis prévue par la loi ?
- 6.3 L'utilisation des avantages extralégaux est-elle permise après la fin du contrat de travail ?
- 6.4 Y a-t-il des jours fériés légaux peu après la date de départ de l'entreprise ?
- 6.5 Le travailleur licencié vous a-t-il demandé le motif du licenciement par courrier recommandé ?
- 6.6 Le travailleur licencié a-t-il l'intention de s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un nouvel emploi ?
- 6.7 De quelle commission paritaire l'employeur ressort-il ?

6.1 Quel est l'âge de l'employé concerné ?

a. Outplacement

L'outplacement est obligatoire dès que le délai de préavis (ou l'indemnité de préavis correspondante) du travailleur licencié est d'au moins trente semaines, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

Il est également obligatoire pour le travailleur licencié dont le délai de préavis (ou l'indemnité de préavis correspondante) est inférieur à trente semaines, si celui-ci est âgé de 45 ans ou plus et a au moins un an d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

b. Prépension (RCC)

Pour adhérer au régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur licencié doit :

- Répondre aux conditions en matière d'âge et d'ancienneté ;
- Avoir droit aux allocations de chômage ;
- Une CCT valide doit exister.

Dans le régime général, l'âge de base est fixé à 62 ans avec une carrière professionnelle requise de 40 ans.

c. Âge légal de départ à la retraite

En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur en vue de l'âge de la retraite, un délai de préavis maximal de vingt-six semaines s'applique, à compter du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la retraite de 65 ans (66 ans à partir de 2025 et 67 ans à partir de 2030).

6.2 Le travailleur est-il exempté de prestations pendant la période de préavis prévue par la loi ?

L'employeur a pour cela toujours besoin du consentement écrit du travailleur concerné. En outre, l'employeur doit informer le travailleur par écrit de son obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi de son domicile dans un délai d'un mois après l'octroi de l'exemption.

Rem. : la contribution d'activation introduite en 2018 doit également être prise en compte. L'employeur est redevable de cette cotisation pour le travailleur qui ne fournit pas de prestations au cours d'un trimestre complet chez le même employeur, sauf en cas d'exemption pendant le délai de préavis légal.

6.3 L'utilisation des avantages extralégaux est-elle permise après la fin du contrat de travail ?

a. Licenciement avec délai de préavis

Le contrat de travail reste en vigueur pendant toute la durée du délai de préavis. Le travailleur licencié reste donc obligé de recevoir son salaire, y compris le smartphone, la tablette, l'ordinateur portable et/ou la voiture de société mis à sa disposition. En cas de retrait unilatéral, l'employeur court le risque que le travailleur invoque un acte équivalent à une rupture et exige le paiement d'une indemnité de préavis pour le solde du délai de préavis.

b. Licenciement avec indemnités de préavis

Si l'employeur licencie le travailleur en lui versant des indemnités de préavis, le smartphone, la tablette, l'ordinateur portable et/ou la voiture de société mis à sa disposition doivent lui être restitués immédiatement, sauf convention écrite contraire. Il est recommandé de mentionner expressément l'engagement de restitution dans le courrier de licenciement.

Rem. : la jurisprudence a accepté que, si le travailleur a conservé les avantages extralégaux pendant la période couverte par les indemnités de préavis compensatoires, cet avantage ne doit plus être inclus dans la base de calcul des indemnités de préavis (non bis in idem). En outre, l'employeur devra déclarer à l'Office National de Sécurité Sociale et au Service Public Fédéral Finances la poursuite de l'utilisation des avantages en nature.

c. Licenciement pour motif grave

Le principe est la restitution immédiate, mais, en cas de licenciement pour motif grave aussi, l'employeur peut autoriser le travailleur à utiliser le smartphone, la tablette, l'ordinateur portable et/ou la voiture de société pendant une certaine période après la fin du contrat de travail. Toutefois, l'employeur risque l'invalidation de ses arguments selon lesquels la confiance entre les parties a été immédiatement et définitivement rompue.

6.4 Y a-t-il des jours fériés légaux peu après la date de départ de l'entreprise ?

Le travailleur licencié qui a été employé pendant plus d'un mois a toujours droit au salaire pour tous les jours fériés légaux survenant dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail. Si la période d'emploi est comprise entre quinze jours calendrier et un mois, le travailleur licencié a toujours droit au salaire pour un jour férié légal qui advient dans les quatorze jours qui suivent la fin du contrat de travail.

Rem. : il n'y a toutefois pas de droit au salaire pour ces jours fériés légaux si le travailleur a démissionné, a été licencié pour motifs graves ou a commencé à travailler pour un nouvel employeur dans l'intervalle.

6.5 Le travailleur licencié vous a-t-il demandé le motif du licenciement par courrier recommandé ?

Le travailleur licencié peut demander à l'employeur, par courrier recommandé, de l'informer du motif de son licenciement jusqu'à deux mois suivant la fin du contrat de travail. L'employeur qui n'a pas répondu par courrier recommandé dans un délai de deux mois pour communiquer sa motivation est redevable d'une amende de deux semaines de salaire et supporte l'entière charge de la preuve du fait que le licenciement n'est manifestement pas déraisonnable.

6.6 Le travailleur licencié a-t-il l'intention de s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un nouvel emploi ?

Un travailleur en préavis peut s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un nouvel emploi (le « congé de sollicitation »), tout en conservant son salaire normal. Au cours des vingt-six dernières semaines du préavis, le travailleur peut s'absenter une ou deux fois par semaine, à condition que la durée totale de cette absence ne dépasse pas un jour ouvrable par semaine. Au cours de la période précédente, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Rem. : le droit au congé de sollicitation s'applique jusqu'à la fin du délai de préavis, même si le travailleur concerné a déjà trouvé un nouvel emploi dans l'intervalle.

6.7 De quelle commission paritaire l'employeur ressort-il ?

D'éventuelles dérogations sectorielles (ex. clauses de sécurité de l'emploi, outplacement et licenciement collectif) sont applicables.

Contact



Alexis Ceuterick
Partner
KPMG Law

T: +32 (0)3 821 18 21
E: aceuterick@kpmglaw.be



Sébastien Thijs
Senior Counsel
KPMG Law

T: +32 (0)11 28 79 63
E: sthijs@kpmglaw.be



Maxim Ruyschaert
Associate
KPMG Law

T: +32 (0)2 708 41 65
E: mruyschaert@kpmglaw.be

[kpmglaw.be](https://www.kpmglaw.be)