**Rupture er suspension du contrat de travail : Marché de travail suite**

Je vous invite à lire le document ci-dessous sur la rupture et suspension du contrat de travail et faire l’exercice dans la page 4.

Envoyez la solution pour le mardi 26/01/2021 dernier délai. Vous pouvez prendre contact avec moi si vous avez des questions (e-mail : **zohra.firat@gmail.com**).

## **La rupture du contrat de travail (suite marché de travail)**

Le contrat de travail prend fin ([[1]](#footnote-1)):

* Automatiquement à l'échéance en cas de CDD
* À la demande d'une des parties en cas de CDD avant le terme ou en cas de CDI:
	+ À la demande de l'employeur: il s'agit d'un licenciement
	+ À la demande du travailleur: il s'agit d'une démission
* Au décès d'une des parties:
	+ Le décès du travailleur met fin au contrat de travail
	+ Le décès de l'employeur ne met fin au contrat de travail que si elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé. C'est le juge du travail qui décide alors de l'indemnité à octroyer au travailleur.
* En cas de force majeure définitive dans le chef d'une des parties:
	+ Dans le chef de l'employeur, il peut s'agir par exemple de l'incendie de l'entreprise,
	+ Dans le chef du travailleur, il peut s'agir par exemple du retrait de permis d'un chauffeur poids lourd.

**Qu'est-ce qu'un préavis?**

Le préavis est le laps de temps entre l'annonce de la fin du contrat de travail et la fin effective du contrat de travail. Il permet à chacune des parties de trouver des solutions pour pallier l'absence de l'autre

**L’avantage pour chacune des parties à ce système de préavis:**

Tu décides de quitter ton employeur, celui-ci dispose d'un délai pour lui permettre de te trouver un remplaçant.

Tu te fais licencier, tu peux mettre le délai de préavis à profit pour trouver un nouvel employeur.

**Remarque :** Un préavis peut être **presté** (le travailleur continue de travailler pendant cette période) ou l'entreprise peut décider de libérer le travailleur de ses tâches et de lui verser une **indemnité de rupture** (ce qu'il aurait dû payer si le travailleur avait continué de travailler).
Il n'y a pas de règle: le fait de prester ou non dépendra de la négociation avec l'employeur. Calcul de la durée d'un préavis pour les contrats conclus après le 1er janvier 2014.

**En cas de licenciement**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté**  | **Préavis (en semaines)**  |
| moins de 3 mois (1er trimestre) | 2  |
| De 3 mois à moins de 6 mois (2ème trimestre) | 4 |
| De 6 mois à moins de 9 mois (3ème trimestre) | 6 |
| De 9 mois à moins de 12 mois (4ème trimestre) | 7 |
| De 12 mois à moins de 15 mois (5ème trimestre) | 8 |
| De 15 mois à moins de 18 mois (6ème trim.)  | 9 |
| De 18 mois à moins de 21 mois (7ème trim.) | 10 |
| De 21 mois à moins de 24 mois (8ème trim) | 11 |
| De 2 ans à moins de 3 ans  | 12 |
| De 3 ans à moins de 4 ans  | 13 |
| De 4 ans à moins de 5 ans   | 15  |
| De 5 ans à moins de 20 ans  | + 3 sem. par année d'ancienneté entamée |
| De 20 ans à moins de 21 ans  | + 2 sem. par année d'ancienneté entamée |
| Plus de 21 ans  | + 1 sem. par année d'ancienneté entamée |

**En cas de démission**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté**  | **Préavis (en semaines)**  |
| De 0 à moins de 3 mois  | 1 |
| De 3 mois à moins de 6 mois  | 2 |
| De 6 mois à moins de 12 mois  | 3 |
| De 12 mois à moins de 18 mois  | 4 |
| De 18 mois à moins de 24 mois  | 5 |
| De 2 ans à moins de 4 ans  | 6 |
| De 4 ans à moins de 5 ans   | 7 |
| De 5 ans à moins de 6 ans  | 9 |
| De 6 ans à moins de 7 ans  | 10 |
| De 7 ans à moins de 8 ans  | 12 |
| A partir de 8 ans  | 13 |

**Exemples :**

1. Thierry travaille depuis le 1er juillet 2014 chez Belvas et il a trouvé un emploi plus près de chez lui. Il demande à quitter l'entreprise le 1er avril 2018. Quelle sera la durée de son préavis?

1/7/14 31/03/18: 6mois + 3 ans + 3 mois = 3 ans et 9 mois 7 semaines

1. Claire travaille depuis le 1er février 2016, son patron décide de supprimer son poste et de licencier Claire au 1er juin 2018. Quelle sera la durée de son préavis?

1/2/16 1/6/18 : 11 mois + 1 an + 5 mois = 2 ans et 4 mois 12 semaines

**Les documents de sortie**

Lorsque tu quittes un emploi, ton patron doit te remettre certains documents qui te permettront de faire valoir tes droits chez le prochain employeur ou au chômage. Il y a ([[2]](#footnote-2)):

* le certificat de travail (sur demande du travailleur) constatant uniquement la date du début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué,
* le décompte des derniers paiements,
* le compte individuel de l'année en cours (dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre pendant lequel le contrat de travail a pris fin),
* le certificat de chômage (C 4),
* la fiche fiscale 281.10,
* l'attestation de vacances (uniquement pour les employés)*.*

## La suspension du contrat de travail

Afin de comprendre la suspension de travail lisez les exemples suivants :

1. Le dimanche 17 décembre 2017, Emma ne se sent vraiment pas bien. Le lundi, elle se rend chez le médecin qui lui diagnostique une angine et lui prescrit 3 jours de repos. Que doit faire Emma?

Emma doit avertir au plus tôt son employeur, par exemple en lui téléphonant le lundi à 8h (au moment où elle doit prendre son service) en expliquant qu'elle se rend chez le médecin. À l'issue de sa visite chez le médecin, elle informera son employeur de la durée de son incapacité de travail, et lui fera parvenir son certificat médical (par courrier, par mail, ou en envoyant quelqu'un le déposer, selon ce qu'elle aura convenu avec l'employeur).

1. Y a-t-il d'autres raisons que la maladie pour lesquelles Emma ne pourrait pas se rendre à son travail?

Les jours fériés et vacances annuelles, les congés thématiques, le chômage économique, la détention préventive, … Dans certains cas de suspension, la rémunération du travailleur est maintenue (vacances annuelles par exemple), mais pas dans toutes (congés sans solde par exemple) ou est prise en charge par la sécurité sociale (petit chômage, congé de p/maternité par exemple).

**Exercice :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cas pratique** | **Suspension** | **Rupture** | **Motif** |
| Christian est malade depuis 3 jours et il a bien envoyé un certificat médical à son employeur |  |  |  |
| Le 21 juillet, la plupart des travailleurs sont en congé |  |  |  |
| Tu as trouvé un emploi plus près de chez toi et mieux rémunéré. Tu remets ton préavis. |  |  |  |
| Chloé prend ses congés annuels du 15 juin au 5 juillet |  |  |  |
| Chez Umicore, deux travailleurs sont morts sur leur lieu de travail |  |  |  |
| Ton prof de morale vient d’avoir un bébé. Il décide de prendre quelques jours de congé |  |  |  |
| Julien est contraint de se séparer de 2 de ses travailleurs à cause de la crise économique |  |  |  |

1. Inspiré de [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) – fin du contrat de travail – consulté le 2/3/2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. Source: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41991> – consulté le 09/03/2017 [↑](#footnote-ref-2)