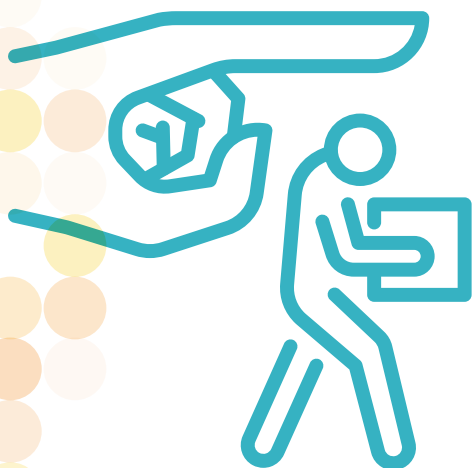




NOTRE CONSEIL JURIDIQUE

LES RÈGLES À SUIVRE EN CAS DE LICENCIEMENT



Un employeur a le droit de mettre fin au contrat de travail de son employé, et ce à tout moment, sauf exceptions particulières comme les travailleuses enceintes par exemple. Cependant, cela ne peut pas se faire n'importe comment, il y a des règles à respecter.

Tout d'abord, l'employeur doit vous avertir de sa volonté de mettre fin au contrat de travail : c'est ce qu'on appelle **un préavis**. Pendant la durée du préavis, vous pouvez continuer à travailler et êtes rémunéré normalement. Si l'employeur souhaite vous voir partir plus tôt et donc vous donner un préavis plus court, il devra vous payer une indemnité compensatoire de préavis.

RÈGLES PARTICULIÈRES

Attention, il y a des règles particulières pour certains contrats de travail, notamment pour les contrats à durée déterminée, contrats de travail intérimaire... Le site du SPF Emploi pourra vous renseigner au cas par cas.

DURÉE DU PRÉAVIS

Concernant la durée du préavis, elle sera fixée en fonction du statut de l'intéressé (ouvrier ou employé), de son ancienneté, de sa rémunération (et parfois même de son âge) ainsi que, le cas échéant, de dispositions prévues au niveau sectoriel.

FORMALITÉS À RESPECTER

Concernant les formalités que l'employeur doit respecter, le licenciement doit être notifié par écrit : soit via un huissier de justice, soit par lettre recommandée. Dans le premier cas, la remise du préavis est réputée faite le jour même de la signification de l'exploit d'huissier. Dans le second cas, la notification du préavis ne sortira ses effets que le troisième jour ouvrable suivant son expédition (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable). Il est aussi important de préciser qu'en principe le préavis prend cours le lundi qui suit la notification du licenciement. Le courrier doit être daté, signé et explicitement mentionner la durée du préavis ainsi que la date de prise en cours de celui-ci.

Si ces formalités ne sont pas remplies, le préavis pourra être considéré comme nul. Par contre, dans le cas où le délai de préavis est trop court ou si la date de prise en cours du préavis est incorrecte, le préavis ne sera pas considéré comme nul mais l'employeur devra payer une indemnité complémentaire en tenant compte des corrections requises.

Service d'aide juridique de Bravo

rue de la Caserne 37, 1000 Bruxelles
02 279 65 66 - 02 208 00 87
servicejuridiquebravvo@brucity.be
www.bravvo.be