

Notre accompagnement

Vous souhaitez une **information**, un **conseil** ou un **accompagnement** ? Contactez votre gestionnaire toujours à votre disposition et consultez nos Solutions RH sur www.solutionsrh.be.

La législation sociale **évolue** en permanence. Consultez **régulièrement** www.ucm.be. Vous y trouverez toujours les dernières actualités pour votre gestion RH.

Règles de préavis depuis le 01/01/2014

En vue d'harmoniser les délais de préavis des ouvriers et des employés, la loi concernant l'introduction d'un **statut unique** a notamment instauré les nouveautés suivantes pour toute rupture notifiée depuis le 01/01/2014 :

- le délai de préavis prend cours le lundi qui suit sa notification
- le délai est identique que le travailleur ait le statut d'ouvrier ou d'employé
- un calcul particulier du délai de préavis est prévu pour le travailleur déjà en service avant 2014 (mécanisme du cliquet)
- un contrat à durée déterminée peut sous certaines conditions être rompu moyennant préavis.

Vous souhaitez davantage d'**informations** ? Consultez www.statutunique.be ou *l'Info sociale - Le statut unique* sur www.infosociale.be.

Informations pour l'employeur

Obligation de motivation ?

Le régime de licenciement abusif est supprimé à partir du **01/04/2014**, hormis pour les ouvriers pour lesquels des délais de préavis dérogatoires doivent être notifiés.

L'ouvrier et l'employé, pour autant qu'ils comptent au moins 6 mois d'ancienneté, ont désormais le droit de connaître les raisons de leur licenciement. S'il ne l'a pas fait spontanément, l'employeur communiquera le motif du licenciement, **si** le travailleur le lui **demande** par courrier **recommandé** dans les **2 mois suivant la fin du contrat**. A défaut, l'employeur est redevable au travailleur licencié d'une **indemnité forfaitaire** équivalente à 2 semaines de rémunération. La raison du licenciement devant également être mentionnée sur le **formulaire C4**, veillez à être cohérent quant à la motivation avancée.

En cas de **licenciement manifestement déraisonnable** constaté par le juge, une indemnité variant de 3 à 17 semaines sera due par l'employeur, indépendamment des éventuels dommages et intérêts réclamés par le travailleur.

Veillez donc à **signaler par écrit** à vos travailleurs les éventuels manquements et à les **consigner** afin de pouvoir, en dernier recours, dûment motiver leur licenciement.

Consultez www.statutunique.be ou contactez votre gestionnaire.

Obligation d'outplacement

Vous licenciez un travailleur moyennant un délai de préavis ou une indemnité égale à **au moins 30 semaines** ? Vous devez lui proposer un outplacement. Vous pouvez en contrepartie réduire le montant de l'indemnité de rupture de 4 semaines de rémunération. **Contactez votre gestionnaire.**

Vous licenciez un travailleur de **45 ans ou plus** ? Vous devez peut-être lui proposer un outplacement. Tout manquement à cette obligation peut entraîner une contribution de 1.800 € à destination de l'Onem.

L'outplacement (ou reclassement professionnel) est un ensemble de services destinés au travailleur lui permettant de retrouver un emploi ou de s'installer en tant qu'indépendant. Ces services sont fournis, pour le compte de l'employeur, par des sociétés agréées spécialisées dans ce domaine.

Vous souhaitez davantage d'**informations** ? Consultez www.statutunique.be. Contactez votre gestionnaire pour connaître notre partenaire outplacement et bénéficier de tarifs avantageux !

<Dénomination de l'entreprise>
<Adresse de l'entreprise>

<Nom du travailleur>
<Adresse du travailleur>

Le <Date du jour>

Lettre à remettre au travailleur¹ ou à envoyer par recommandé

M

CONCERNE : Notification de la rupture du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité.

Par la présente, nous vous notifions la rupture sur le champ de votre contrat de travail ce ... / ... / à heures En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à jours/mois et semaines ou au solde du préavis restant à courir².

Le motif du licenciement est :³

Nous clôturons votre compte à concurrence des journées prestées au cours du mois de jusqu'au ... / ... / inclus.

Dés qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux.

Recevez, M, l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à

L'employeur

¹ Dans ce cas, à établir en double exemplaire dont un sera conservé par l'employeur avec la signature du travailleur précédée de la mention manuscrite « pour réception » ou « pour accord ».

² Biffer les mentions inutiles.

³ La mention du motif de licenciement est, au moment de la notification du préavis, facultative. Plus d'informations dans notre annexe « Informations pour l'employeur ».