



Le licenciement avec indemnité compensatoire de préavis

Céline HALLUT, avocat

Lorsqu'un employeur décide de licencier immédiatement un de ses employés, sans motif grave, il doit verser au travailleur une indemnité de préavis. Les conditions de ce type de rupture du contrat de travail ainsi que le calcul de l'indemnité à verser sont abordés ci-après.

De quoi s'agit-il?

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur a le choix entre la notification d'un délai de préavis à prester par le travailleur ou la rupture avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur a également la possibilité, après avoir notifié au départ un délai de préavis à prester, de mettre fin au contrat avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité complémentaire.

L'indemnité due par l'employeur sera équivalente à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Comment et quand notifier ce type de licenciement ?

Contrairement à la notification du délai de préavis qui doit répondre à des conditions strictes, aucune condition de forme particulière n'est imposée dans le cas de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Aucun écrit n'est exigé. Il est cependant conseillé, pour une question de preuve, de notifier la lettre de rupture au travailleur par recommandé ou de faire signer un double de la lettre de licenciement par le travailleur « pour réception ».

La rupture du contrat avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis prend fin immédiatement. La règle selon laquelle le délai de préavis d'un employé ne prend cours qu'au premier jour du mois suivant celui au cours duquel le préavis est notifié ou, en cas de rupture du contrat d'un ouvrier, le lundi de la semaine suivant celle au cours de laquelle le préavis a été notifié, ne s'applique pas.

La rupture du contrat avec paiement d'une indemnité de préavis peut s'opérer à tout moment, même pendant une période de suspension du contrat.

Quelle indemnité faut-il verser ?

L'indemnité compensatoire de préavis est fixée sur base de deux critères :

- la durée du délai de préavis;
- le montant de la rémunération en cours.

Pour l'aspect portant sur la durée du délai de préavis, il est renvoyé à [l'article sur le licenciement avec préavis](#) rédigé par Ariane FRY (décembre 2011).

Concernant le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la rémunération brute en cours et de tous les avantages acquis en vertu du contrat.

La rémunération brute est celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le contrat est rompu. Si la rémunération est totalement ou en partie variable, on prendra en compte la moyenne de la rémunération variable brute, calculée sur base des douze mois qui précèdent la date de la rupture du contrat.

Il est également tenu compte de tous les avantages acquis en vertu du contrat, ainsi que ceux prévus par une loi, une convention collective de travail ou un engagement de l'employeur.

Citons à titre d'exemples :

- la rémunération pour les heures supplémentaires prestées de manière régulière;
- le double pécule de vacances;
- la prime de fin d'année pour autant qu'elle constitue un droit établi;
- l'avantage que constitue l'usage privé d'une voiture de société;
- les cotisations patronales de l'assurance de groupe.

Le remboursement de frais justifiés, tels que frais de déplacement, frais de représentation, ne sera pas inclus dans le calcul de l'indemnité, sauf s'il constitue une rémunération déguisée.

L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Cela signifie qu'elle couvre tout le dommage du travailleur, tant matériel que moral causé par le licenciement. Elle ne peut, par exemple, pas être augmentée d'une indexation qui survient après la date de la rupture. De même, l'indemnité ne pourra être réduite parce que le travailleur a retrouvé un nouvel emploi immédiatement après le licenciement.

L'indemnité compensatoire de préavis doit être payée au moment de la rupture du contrat et elle est, en principe, versée en une seule fois.

Exemple de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis

Un employeur souhaite licencier un de ses employés. Si le contrat de travail à durée indéterminée était rompu avec notification d'un préavis, celui-ci aurait une durée de trois mois. L'employé a droit à une rémunération mensuelle fixe de 2 300,00 EUR, un treizième mois et l'usage privé d'un véhicule de société (dont l'avantage est évalué à 250,00 EUR/mois).

L'indemnité compensatoire de préavis sera calculée sur base de la rémunération suivante :

- Rémunération fixe : $2\,300,00 \times 12 = 27\,600,00$ EUR
- Double pécule : $2\,300,00 \times 92\% = 2\,116,00$ EUR
- Treizième mois : 2 300,00 EUR
- Usage privé du véhicule $250,00 \text{ EUR} \times 12 = 3\,000,00$ EUR

Total = 35 016,00 EUR

L'indemnité compensatoire de préavis sera donc de $35\,016,00 \text{ EUR} \times 3/12 = 8\,754,00$ EUR.