



## Formalités à accomplir à l'occasion de la rupture du contrat

Lorsque la relation de travail prend fin, l'employeur est tenu d'accomplir certaines formalités, détaillons-les ensemble.

### 1. Paiements dus

#### Immédiatement au moment de la rupture

En cas de rupture immédiate du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci doit être payée immédiatement au moment du départ du travailleur.

Au moment de la rupture ou, au plus tard, à la date habituelle de paie qui suit la rupture, l'employeur acquittera :

- la rémunération non encore versée pour les prestations réellement exécutées ;
- la prime de fin d'année si elle est due au prorata des prestations ;
- la rémunération du jour férié survenant dans une période déterminée qui suit immédiatement la cessation effective des relations de travail.

Concrètement, l'employeur a l'obligation de payer la rémunération afférente :

- à 1 jour férié survenant dans les 14 jours civils qui suivent la fin du contrat, lorsque la durée d'occupation du travailleur a été de 15 jours civils à un mois, sans interruption qui lui soit attribuable ;
- au(x) jour(s) fériés survenant dans les 30 jours civils qui suivent la fin du contrat lorsque la durée de l'occupation du travailleur a été de plus d'un mois, sans interruption qui lui soit attribuable.  
En tout état de cause, le travailleur perd le droit à la rémunération du jour férié qui survient après la cessation du contrat de travail lorsque :
  - il a lui-même mis fin au contrat, sans motif grave dans le chef de l'employeur (sauf si c'est à la suite d'une grève) ;
  - il a été licencié pour faute grave ;
  - il a commencé à travailler chez un nouvel employeur.
- l'indemnité de protection, l'indemnité de non-concurrence, l'indemnité pour licenciement abusif dans la mesure où les conditions requises pour l'obtention de ces indemnités sont réunies ;
- l'indemnité d'éviction due au représentant de commerce. Cette indemnité répare le préjudice résultant de la perte de clientèle apportée par le représentant et qui, par hypothèse, reste acquise à l'employeur ;
- le pécule de vacances appelé encore " pécule de sortie " (pour les employés uniquement). Ce pécule correspond à 15,34 % des rémunérations brutes gagnées chez l'employeur pendant l'année de référence.

#### Postérieurement à la date habituelle de paie

Postérieurement à la date habituelle de paie, l'employeur versera éventuellement :

- l'indemnité pour licenciement collectif payable par tranche mensuelle ;
- l'indemnité de fermeture d'entreprise payable dans les 15 jours qui suivent la cessation du contrat de travail ou dans les 15 jours qui suivent la fermeture de l'entreprise ;
- certaines commissions dues au représentant de commerce ;

- l'indemnité de prépension (CCT n°17) à charge de l'employeur et payable, en principe, mensuellement jusqu'à l'âge légal de la retraite du prépensionné.

## **2. Délivrance de certains documents**

### Dans les plus brefs délais

Quel que soit le mode de rupture du contrat, l'employeur devra, dès que possible, remettre au travailleur certains documents sociaux. Il s'agit plus précisément :

- du décompte de paie pour les dernières prestations effectuées ;
- de la (ou des) attestation(s) de vacances. Ce document ne concerne que les employés ; il permettra d'établir leurs droits à des vacances annuelles chez le ou les employeurs qui les occuperont ultérieurement ;
- du certificat de chômage C4 ;
- du certificat de travail constatant uniquement la date de début et de fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué. Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur ;
- le cas échéant, des trois dernières fiches de vaccination anti-tuberculeuse.

### Autres délais

Si le contrat prend fin dans le courant d'une année, l'employeur devra délivrer une copie du compte individuel :

- dans les 2 mois qui suivent la fin du trimestre au cours duquel le contrat prend fin ;
- dans les 2 mois qui suivent le paiement de la rémunération ou de toute autre somme (par exemple, le paiement d'un complément d'indemnité de rupture) effectué après la fin du contrat.

Au début de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle la rupture a eu lieu, l'employeur délivrera en outre la fiche fiscale 281.10 destinée à l'établissement de la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

## **3. Autres formalités ou obligations**

### Déclaration Dimona de sortie

L'employeur a, en principe, l'obligation d'effectuer une déclaration DIMONA de sortie au plus tard le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui suit la date de cessation effective de la relation de travail et cela, quel que soit le mode de rupture des relations de travail (licenciement, démission, rupture de commun accord...).

### Mention de la date de fin du contrat dans les registres du personnel

Les travailleurs pour lesquels l'employeur ne doit pas effectuer une déclaration DIMONA doivent être repris dans le registre général du personnel.

Par ailleurs, l'employeur qui occupe simultanément des travailleurs (y compris ceux pour lesquels une déclaration DIMONA a été correctement établie) sur plusieurs lieux de travail doit, en principe, tenir un registre spécial du personnel sur chacun de ces lieux de travail (à l'exception du lieu où il tient éventuellement le registre général du personnel).

Dans les 7 jours calendrier suivant la fin du contrat, l'employeur indiquera, dans ces registres, la date à laquelle le contrat prend fin.

### Obligations en matière d'outplacement

Le travailleur âgé de 45 ans au moins qui est licencié peut, sous certaines conditions, bénéficier, aux frais de son (ex-) employeur, d'une procédure de reclassement professionnel encore appelée *outplacement*.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié de ce droit. Il est conseillé de procéder à cette information au plus tard à la fin de la relation de travail par le biais d'une mention sur la lettre de rupture du contrat. Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de transmettre une offre de reclassement professionnel au travailleur licencié qui en fait la demande.

Ces obligations sont détaillées dans la rubrique « Seniors » de notre centre de documentation.

### Demande de restitution des biens appartenant à l'employeur

L'employeur veillera à ce que le travailleur lui restitue tous les biens lui appartenant (par exemple, voiture de société, GSM, PC portable, vêtements de travail, outils de travail).

La remise de ces biens aura lieu le dernier jour de la relation de travail, c'est-à-dire :

- le dernier jour du préavis en cas de rupture du contrat moyennant la prestation d'un préavis ;
- le jour de la rupture immédiate du contrat en cas de rupture du contrat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- le jour de la rupture immédiate du contrat pour faute grave ou pour cas de force majeure ;
- le dernier jour de prestation dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;

### Communication à l'organisme assureur contre les accidents du travail

Tout employeur a l'obligation de souscrire une police d'assurance contre les accidents du travail pour chaque travailleur, quels que soient son statut et son régime de travail.

Dans certaines hypothèses, l'employeur avertira l'organisme assureur en cas de départ d'un travailleur (notamment lorsqu'une catégorie spécifique de travailleurs (par exemple, les ouvriers) disparaît suite à ce départ).

### Communication à l'organisme de pension complémentaire

En cas d'instauration d'un régime complémentaire de pension (d'entreprise ou sectoriel), l'employeur doit aviser l'organisme de pension de la cessation des relations du travail de l'affilié (c'est-à-dire le travailleur) et ce, dans un délai de 30 jours.

*Sources : Francis Verbrugge, Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Secrétariat social agréé d'employeurs Partena, Editions Kluwer, 2006, n° 1950 et suivants ; Grand thème social " La rupture du contrat de travail ", Edition 2007, p. 99 (téléchargeable dans l'Espace privé du site sous la rubrique " Infos & outils/Grands thèmes sociaux).*