ARTICLE RÉDIGÉ PAR :

Chloé Gevers
Junior legal assistant

Maëlle de Harlez
Senior payroll consultant, trainer & data analyst

Dernière modification : 31/08/2026

***Avertissement** : les informations publiées sur cette page le sont à titre informatif. Elles constituent une présentation des cas généraux de la législation sociale belge, sur la base de sources officielles disponibles au moment de la rédaction ou de la mise à jour. Il est attiré l'attention du lecteur sur le fait que ces informations ne constituent pas un avis juridique personnalisé ou une interprétation juridique contraignante. Elles ne se substituent pas aux textes légaux et règlementaires. Le lecteur est invité à vérifier les dispositions qui lui seraient effectivement applicables et, le cas échéant, à solliciter un conseil personnalisé. En conséquence, l'auteur ne peut être tenu responsable des conséquences liées à l'utilisation de ces informations.*

FINS DE CONTRAT : GÉNÉRALITÉS

La **FIN DU CONTRAT** est la notion générale qui désigne la cessation de la relation de travail. Elle peut être **PRÉVUE** (terme d'un CDD, etc.), résulter d'un **ÉVÉNEMENT IMPRÉVU** (décès du travailleur, force majeure définitive, etc.), ou encore **VOLONTAIRE** par une rupture du contrat unilatérale par exemple. Le caractère **ANTICIPÉ** indique qu'elle intervient avant l'échéance normalement prévue.

La **RUPTURE DE CONTRAT** résulte d'une volonté de mettre anticipativement fin à la relation de travail, qu'elle soit **UNILATÉRALE** actée par un **CONGÉ**, c'est-à-dire l'acte par lequel une partie manifeste sa volonté de rompre le contrat (licenciement, démission, etc.) ou **BILATÉRALE** (commune aux parties).

Nous avons choisi de synthétiser les règles relatives à la fin et à la rupture du contrat de travail en fonction de leur **RAISON** et des **TYPES DE CONTRATS** concernés, en

précisant les **MODALITÉS** de fin et de rupture de contrats, d'éventuelles **NULLITÉS** de la procédure résultant du non-respect des conditions légales, les calculs de **PRÉAVIS** ou d'**INDEMNITÉS**, ainsi que les **SANCTIONS** et conséquences liées au non-respect des règles applicables, lesquelles seront présentées de manière générale dans cet article.

FINS DE CONTRATS PRÉVUES *(avec ou sans congé)*	**FINS DE CONTRATS LIÉES À UN ÉVÉNEMENT** *(sans congé)*	**INTERVENTION JURIDIQUE** *(sans congé)*
Achèvement du terme convenu	Force majeure	Résolution judiciaire
Achèvement du travail convenu	Force majeure médicale	
Fin du remplacement	Décès d'une des parties	

RUPTURES UNILATÉRALES *(avec congé)*	**RUPTURES PAR ACCORD** *(sans congé)*	**SITUATIONS PARTICULIÈRES** *(avec ou sans congé)*
Démission	Rupture de commun accord	Rupture pendant la période d'essai
Licenciement	Clause résolutoire	Abandon de poste
Motif grave		Rupture avant le début de l'exécution du contrat
Acte équipollent		Départ à la pension

- **LE CONTRAT DE TRAVAIL** est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler moyennant rémunération sous l'autorité d'une autre personne qui l'emploie. Il y a donc un lien de subordination *(C. trav. Bruxelles, 23 avril 2014, inéd., RG n° 2012/AB/718)* juridique par opposition au travail d'un indépendant. Afin de déterminer s'il s'agit du travail d'un indépendant ou non, la loi fixe quatre critères généraux : la volonté des parties exprimée dans la convention, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail, la possibilité ou non d'un contrôle hiérarchique. Les contrats de travail[1] sont régis principalement par la loi du 3 juillet 1978[2]. Cette loi est applicable aux travailleurs occupés dans le secteur privé et aux membres du personnel du secteur public qui ne sont pas soumis à un statut. Certaines situations particulières telles que le travail intérimaire, les travailleurs « titres-services », etc., sont prévues par des législations spécifiques.
- **LA PÉRIODE D'ESSAI** : période située au début du contrat permettant aux parties d'évaluer la relation de travail. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Supprimée en principe depuis 2014, elle subsiste notamment pour les étudiants et les travailleurs temporaires ou intérimaires. Les trois premiers jours de travail effectif sont automatiquement considérés comme période d'essai. Pour arriver à ce résultat, aucune clause particulière ne doit être prévue dans le contrat. Des modalités particulières peuvent toutefois être prévues pour certains contrats de travail temporaire.

[1] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrats de travail » : (date de la dernière consultation : le 23 juin 2026) - https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail
[2] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel

- **LA FIN DU CONTRAT :** désigne la cessation de la relation de travail, quelle qu'en soit la cause. Elle peut résulter d'une cause normalement prévue (expiration du terme, achèvement du travail convenu…), d'un événement imprévu (décès, force majeure définitive, etc.) ou encore d'une rupture de contrat unilatérale par exemple.
- **RUPTURE DE CONTRAT** : désigne la cessation du contrat résultant d'un acte ou d'une volonté de mettre fin à la relation de travail. Elle peut notamment être unilatérale, par un congé, ou bilatérale, par une rupture de commun accord.
- **CONGÉ** : acte juridique unilatéral par lequel une partie manifeste de manière certaine et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail : il constitue un licenciement lorsqu'il émane de l'employeur et une démission lorsqu'il émane du travailleur. Le congé est en principe définitif et irrévocable.
- **MODALITÉS DE RUPTURE DE CONTRAT** : désignent, dans notre classification, les moyens et règles permettant de mettre concrètement en œuvre la rupture et d'en déterminer les effets, notamment l'exécution d'un préavis ou le paiement d'une indemnité lorsque celui-ci n'est pas presté.
- **NULLITÉ** : la nullité résulte du non-respect d'une condition ou formalité imposée par la loi. Elle est **ABSOLUE** lorsque l'irrégularité ne peut pas être régularisée par la partie protégée et doit, le cas échéant, être relevée d'office par le juge (ex. : un préavis irrégulièrement notifié par l'employeur ne peut pas être régularisé par l'acceptation du travailleur), elle est relative lorsque l'irrégularité peut être couverte par la partie protégée (ex. : un préavis irrégulièrement notifié par le travailleur peut être accepté par l'employeur). En matière de préavis,

la nullité affecte le préavis ou sa notification, mais pas le congé lui-même, qui reste valable.

- **LE PRÉAVIS :** période pendant laquelle le contrat continue à être exécuté après la notification du congé jusqu'à sa prise d'effet définitive. Sa durée est déterminée conformément aux règles légales applicables *(Art. 37/2, loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail)*, et diffère selon qu'il s'agisse d'un **LICENCIEMENT** ou d'une **DÉMISSION**. Récemment modifiées par la loi du 18 mai 2026[3] limitant à 52 semaines le préavis donné par l'employeur (licenciement) pour les contrats débutant à partir du 1er juin 2026 et par la loi du 3 juin 2026[4] modifiant les délais de préavis pour les contrats débutant à partir du 1er août 2026. Cette dernière instaure notamment un délai d'une semaine pour les six premiers mois du contrat de travail, régime dont les effets pratiques s'apparentent à une **PÉRIODE D'ESSAI**, sans pour autant réintroduire juridiquement la clause d'essai.

  Liste des nouveaux délais de préavis : en cas de licenciement[5] et en cas de démission[6].

  La rupture moyennant préavis implique le respect de règles relatives à sa notification *(Art. 37, loi du 3 juillet 1978)* et aux mentions obligatoires, ainsi qu'à sa prise de cours *(Art. 37/1, loi du 3 juillet 1978)*. La durée *(Art. 37/2, loi du 3 juillet 1978 modifié par la loi du 18 mai 2026 - M.B. 01-06-2026 -, art.24 et la loi du 3 juin 2026, art. 2 à 4)* du préavis est déterminée principalement selon l'ancienneté *(Art. 37/2 à 37/4, loi du 3 juillet 1978)* du travailleur, calculée au

[3] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2026/05/18/2026201467/justel
[4] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2026/06/03/2026201577/justel
[5] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-11
[6] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-1

moment de sa prise de cours, tout en tenant compte des régimes particuliers, dérogatoires et transitoires, notamment ceux issus de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés. Le travailleur licencié qui retrouve un emploi peut, sous certaines conditions, mettre fin plus rapidement au contrat par un contre-préavis *(Art. 37/2 §3, loi du 3 juillet 1978)*. Enfin, l'exécution du préavis peut comprendre une dispense de prestations *(Art. 37/12, loi du 3 juillet 1978)* et certaines suspensions *(Loi du 3 juillet 1978, notamment art.37/7 et 38)* du contrat peuvent suspendre le délai de préavis lorsque le congé émane de l'employeur, alors qu'en principe le préavis donné par le travailleur continue à courir.

- **L'INDEMNISATION** : dans notre synthèse, regroupe les sommes dues à l'occasion ou en conséquence de la fin du contrat : indemnité de rupture anticipée, indemnité compensatoire, indemnités complémentaires ou indemnités spécifiques de protection, selon la situation.

  L'indemnité de rupture anticipée *(Art. 40, loi du 03/07/1978)* concerne les contrats conclus à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et compense leur rupture avant l'échéance prévue ou l'achèvement du travail convenu, la différenciant de l'indemnité compensatoire de préavis, qui compense l'absence ou l'insuffisance du préavis dû.

  L'indemnité compensatoire *(Art. 39, loi du 03/07/1978)*, communément appelée IRC, compense l'absence ou l'insuffisance du préavis lorsqu'une partie rompt immédiatement le contrat ou ne respecte pas entièrement le préavis dû. Elle correspond en principe à la rémunération couvrant la durée du préavis restant à courir.

L'indemnité de protection[7] est due lorsque le travailleur bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement et que l'employeur ne peut pas démontrer que la rupture est fondée sur un motif étranger à cette protection. Elle peut s'ajouter aux indemnités normalement dues lors de la rupture et son montant varie selon le régime applicable.

D'autres indemnités liées à la fin du contrat (Indemnité en compensation du licenciement (ICL), indemnité de fermeture, indemnité en cas de licenciement collectif, indemnité complémentaire RCC, indemnité d'éviction du représentant de commerce, CCT n°109, etc.) peuvent s'ajouter ou compléter les droits résultant de la fin du contrat, lorsque la législation ou un régime particulier le prévoit. Leur objet, leurs conditions et leur calcul dépendent du régime concerné.

- **LES SANCTIONS** : désignent les conséquences juridiques attachées au non-respect des règles relatives à la rupture ou au licenciement, pouvant notamment prendre la forme d'une indemnité, de dommages et intérêts ou d'autres conséquences prévues par la loi ou une CCT.
- **LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL** : ensemble de services et de conseils d'accompagnement, fournis par un prestataire spécialisé à la charge de l'employeur selon le régime applicable, afin de permettre au travailleur licencié de retrouver lui-même et aussi rapidement que possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle indépendante. Il existe différents régimes de reclassement professionnel : le régime général[8] (préavis ou

[7] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/protection-contre-le-licenciement
[8] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/outplacement/outplacement-regime-general

indemnité ≥ 30 semaines), le régime particulier[9] des travailleurs de 45 ans et plus, le régime lié aux restructurations/licenciement[10], le reclassement professionnel[11] volontaire et d'éventuels régimes sectoriels ou conventionnels.

FINS DE CONTRAT PRÉVUES *(avec ou sans congé)*

Achèvement du terme convenu

Un contrat dont la durée est déterminée prend fin automatiquement à la date ou au terme prévu, sans congé ni préavis. Il peut toutefois être rompu anticipativement : durant la première moitié du contrat, limitée à six mois, chaque partie peut le rompre moyennant un préavis qui doit se terminer dans cette période (si contrats successifs, cette possibilité est limitée au premier contrat de la chaîne), ensuite, une rupture sans motif grave entraîne en principe le paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération restant jusqu'au terme, dans les limites légales. Plusieurs types de contrats peuvent être conclus à durée déterminée : le C.D.D classique, les contrats d'étudiant, de remplacement ou de travail intérimaire, sous réserve de leurs règles spécifiques de rupture (voy. la section « Contrats de travail »[12]). Si l'exécution se poursuit après le terme, le contrat est en principe soumis aux règles du CDI.

[9] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/outplacement/outplacement-regime-particulier
[10] https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/gestion-active-des-restructurations
[11] https://www.restructurations.be/fr/measure/outplacement/reclassificationsystem.html
[12] https://payrollontheground.com/legislation-sociale/

Achèvement du travail convenu

Le contrat pour un travail nettement défini *(Art. 9 à 11 et 40, loi du 3 juillet 1978)* prend fin automatiquement lorsque le travail précisément convenu est achevé, sans congé ni préavis. Comme le contrat à durée déterminée, il peut être rompu anticipativement. Le travail à réaliser doit être suffisamment précis pour permettre de déterminer objectivement son achèvement.

Retour du travailleur remplacé (avec ou sans congé)

Le contrat de remplacement *(Art.11ter, loi du 3 juillet 1978)* peut prendre fin avec ou sans congé selon le contrat. S'il est conclu à durée indéterminée, un congé est en principe nécessaire, éventuellement avec un préavis réduit convenu contractuellement. Les parties peuvent toutefois prévoir une fin automatique, sans préavis ni indemnité, au retour du travailleur remplacé. Sa durée est en principe limitée à deux ans (sauf exceptions).

RUPTURES UNILATÉRALES *(avec congé)*

Démission

Congé donné unilatéralement par le travailleur *(Art.32,3°, 37 et 39, loi du 03/07/1978)* pour mettre fin au contrat. Selon la situation, le travailleur respecte un délai de préavis ou rompt immédiatement moyennant les conséquences indemnitaires applicables. Les conséquences de la rupture (possibilité et durée du préavis, rupture immédiate et indemnité éventuelle) varient selon le type de contrat et le moment auquel intervient la démission. Elle se distingue du licenciement par son auteur, par des règles propres en matière de préavis et par ses conséquences

éventuelles sur le chômage[13]: une démission sans motif légitime est considérée par l'ONEM[14] comme un abandon d'emploi et peut entraîner une exclusion des allocations de 4 à 52 semaines, voire à durée indéterminée dans certains cas.

Licenciement

Congé donné unilatéralement par l'employeur (*Art. 32, 3°, 37 et 39, loi du 03/07/1978)*. pour mettre fin au contrat. Il peut notamment intervenir moyennant un délai de préavis ou immédiatement avec paiement d'une indemnité de rupture appelée indemnité compensatoire de préavis (IRC), sous réserve des protections[15] particulières. Les conséquences de la rupture (possibilité et durée du préavis, rupture immédiate et indemnité éventuelle) varient selon le type de contrat et le moment auquel intervient le licenciement. Il se distingue de la démission notamment par son auteur, des délais de préavis différents et par l'application éventuelle de règles de motivation (CCT109)[16] et de protection contre le licenciement.

Faute grave

Une partie peut rompre immédiatement *(Art.35, loi du 03/07/1978)* et sans préavis ni indemnité lorsqu'une faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle. Une procédure et des délais stricts

[13] https://www.onem.be/page/quelles-consequences-un-abandon-demploi-sans-motif-legitime-peut-il-avoir-sur-votre-droit-aux-allocations
[14] https://www.onem.be/
[15] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/protection-contre-le-licenciement
[16] https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-109.pdf

doivent être respectés. Un licenciement pour faute grave peut entraîner une exclusion du droit aux allocations de chômage[17] durant 4 à 26 semaines.

Acte équipollent

Une modification unilatérale[18] et importante d'un élément essentiel du contrat peut être considérée comme un congé tacite. En cas de contestation, le juge apprécie si le comportement révèle juridiquement une rupture. Les éléments essentiels du contrat de travail s'apprécient au cas par cas, selon l'importance que leur ont accordée les parties, la jurisprudence retenant notamment la fonction, la rémunération et le lieu de travail.

RUPTURES PAR ACCORD (sans congé)

Rupture de commun accord

L'employeur et le travailleur peuvent décider ensemble *(Art.32 2°, loi du 03/07/1978)*, à tout moment, de mettre fin au contrat et en fixer les conditions sans formalité particulière même si un écrit est recommandé à des fins de preuve. L'accord doit toutefois résulter d'un consentement libre et valable : il peut être remis en cause lorsqu'il est entaché d'un vice de consentement, notamment en cas de violence morale dont les caractéristiques et contours ont été précisés par un ensemble de jurisprudences.

[17] https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/pouvez-vous-perdre-votre-droit-aux-allocations-/dans-quels-cas-pouvez-vous-etre-sanctionnee-chomage-complet
[18] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/modes-de-rupture-communs-tous-les-contrats-le#toc_heading_2

Clause résolutoire

Clause [19] prévoyant qu'un événement futur et incertain entraînera la fin automatique du contrat lorsqu'il se réalise. Sa validité est encadrée *(Art.32 et 36, loi du 03/07/1978)* : certaines conditions sont interdites et sa réalisation ne peut notamment dépendre de la seule volonté d'une partie.

INTERVENTION JUDICIAIRE *(sans congé)*

Résolution judiciaire

Une partie demande au juge de mettre fin au contrat en raison d'un manquement suffisamment grave de l'autre partie. La résolution [20] est donc prononcée judiciairement et ne constitue pas un congé donné par l'une des parties.

FINS DE CONTRATS LIÉES À UN ÉVÉNEMENT *(sans congé)*

Force majeure

Événement imprévisible[21] dans le chef de l'employeur ou du travailleur, constituant un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat, sans faute des parties. Seule une impossibilité définitive entraîne la fin du contrat ; une force majeure temporaire ne fait que suspendre son exécution. La force majeure ne met pas automatiquement fin au contrat : elle doit être invoquée et démontrée ainsi que

[19] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de#toc_heading_4
[20] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de#toc_heading_5
[21] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de#toc_heading_7

le caractère définitif des conséquences ; à défaut, son invocation peut constituer une rupture irrégulière.

Force majeure médicale

Lorsque le travailleur est définitivement inapte au travail convenu, le contrat peut prendre fin pour force majeure médicale[22] sous certaines conditions et après accomplissement de la procédure légale spécifique *(Art. 34, loi du 03/07/1978)*. Il ne s'agit pas d'un licenciement ni d'une démission. Si la procédure ne permet pas de constater qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, la procédure se termine sans aucune suite. S'il y a reconnaissance d'une force majeure médicale conformément à la procédure légale et si toutes les conditions de procédure sont remplies, le contrat peut être rompu sans préavis ni indemnité.

Décès d'une des parties

Le décès[23] du travailleur *(Art. 32, 4°, loi du 03/07/1978)* met automatiquement fin au contrat, sans congé ni procédure de rupture. Il constitue une cause légale de cessation du contrat. Le décès de l'employeur *(Art. 33, loi du 03/07/1978)* ne met pas automatiquement fin au contrat. Il entraîne la fin lorsque l'activité cesse ou lorsque le contrat reposait sur une collaboration personnelle. Le juge peut alors accorder une indemnité.

[22] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de-0
[23] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/autres-modes-de-fin-du-contrat-rupture-de#toc_heading_6

SITUATIONS PARTICULIÈRES *(avec ou sans congé)*

Rupture pendant la période d'essai

L'essai général est supprimé depuis 2014 mais subsiste notamment pour les étudiants *(Art. 127, loi du 03/07/1978)* ainsi que les contrats temporaires et l'intérim *(Art. 5, loi du 24/07/1987)*. Pendant l'essai, chacune des parties peut rompre le contrat sans préavis ni indemnité, selon le régime applicable.

Abandon de poste

L'absence ou le manquement du travailleur, même grave, ne suffit pas à établir sa volonté certaine de rompre le contrat, l'employeur doit donc agir avec prudence et entreprendre des démarches *(C. trav. Mons, 14 décembre 2006)*, notamment des prises de contact et mises en demeure, afin d'écarter une justification telle qu'une force majeure ou une hospitalisation urgente. Ce n'est que lorsque les circonstances permettent raisonnablement d'établir une volonté certaine d'abandonner l'emploi que l'employeur peut constater cette rupture et la notifier par écrit, de préférence par recommandé, la rupture est alors imputée au travailleur, sans préavis ni indemnité de congé. En raison de la difficulté de cette preuve *(C. trav. Liège, div. Namur, 12 novembre 2019, R.G. 2018/AN/151)*, l'employeur peut, lorsque les conditions sont réunies, recourir plutôt à un autre fondement de rupture, notamment le motif grave.

Rupture avant le début de l'exécution

Un contrat valablement conclu peut être rompu avant même l'entrée en service, avec ou sans congé selon le mode de rupture : commun accord, congé avec

préavis ou rupture immédiate moyennant indemnité. La loi du 3 juillet 1978 ne réglemente pas spécifiquement cette situation, ses modalités ont donc été précisées par la jurisprudence principalement concernant l'application des règles de rupture unilatérale et d'indemnisation. La Cour de cassation *(Cass., 10 avril 1974, J.T.T., 1975, p. 10)* a admis qu'un préavis puisse prendre cours avant le début de l'exécution, aucune disposition légale n'imposant qu'il débute après l'entrée en service, bien que certaines juridictions du travail aient adopté une position différente. En cas de rupture immédiate, la jurisprudence reconnaît en principe une indemnité forfaitaire calculée comme si la rupture était intervenue pendant l'exécution du contrat. Le travailleur étant considéré, à ce stade, comme relevant de la tranche d'ancienneté inférieure à trois mois, l'indemnité est calculée sur la base du délai de préavis d'une semaine.

Départ à la pension

L'arrivée à l'âge légal de la pension ne met pas automatiquement fin au contrat, le travailleur peut décider de poursuivre son activité ou de partir à la pension, dans ce dernier cas, les modalités de fin ou de rupture dépendent du type de contrat et peuvent notamment prendre la forme d'une démission, d'un licenciement ou d'un commun accord. Lorsque l'employeur donne congé en vue de la pension, un régime particulier de préavis plafonné à 26 semaines *(Art.37/6, loi du 03/07/1978)* peut s'appliquer.

FINS DE CONTRATS : TABLEAU DE SYNTHÈSE

Légende du tableau

✓	*Oui, le(s) critère(s) de la colonne concernée est(sont) applicable(s) pour la forme de rupture de la ligne concernée*
✓	*Sous certaines conditions, le(s) critère(s) de la colonne concernée est/sont applicable(s) pour la forme de rupture de la ligne concernée*
—	*Le(s) critère(s) de la colonne concernée ne se rapporte(nt) pas à la forme de rupture de la ligne concernée*
⊟	*Non, le(s) critère(s) de la colonne concernée n'est (ne sont) pas applicable(s) pour la forme de rupture de la ligne concernée*
(1)	*En survolant votre souris dessus, vous aurez le détail sur les conditions nécessaires permettant de correspondre au(x) critère(s) de la colonne concernée*

C.D.I (contrat à durée indéterminée) – C.D.D (contrat à durée déterminée) – C.N.D (contrat de travail nettement défini) – C.D.R (contrat de remplacement)

	CONTRATS	UNILATÉRAL	FORMALITÉ	CONGÉ	PRÉAVIS/IRC	AUTOMATIQUE
ACHÈVEMENT DU TERME CONVENU	✓ (1) (Rien que CDD)	—	⊟	—	—	✓
ACHÈVEMENT DU TRAVAIL CONVENU	✓ (2) (Rien que CND)	—	⊟	—	—	✓
RETOUR DU TRAVAILLEUR REMPLACÉ	✓ (3) (Rien que CDR)	—	✓ (4) (Selon contrat)	✓ (5) (Selon contrat)	✓ (5) (Préavis et dérogation)	✓ (6) (Selon contrat)
DÉMISSION	✓	✓	✓ (Selon IRC ou préavis)	✓	✓ (Varient selon contrat)	⊟
LICENCIEMENT	✓	✓	✓ (Selon IRC ou préavis)	✓	✓ (Varient selon contrat)	⊟
FAUTE GRAVE	✓	✓	✓ (Règles strictes)	✓	⊟	⊟
ACTE ÉQUIPOLLENT	✓	✓	⊟	✓ (7) (Tacite ou implicite)	✓ (8) (Seulement IRC)	⊟
RUPTURE DE COMMUN ACCORD	✓	⊟	✓ (Écrit conseillé)	⊟	⊟	⊟
CLAUSE RÉSOLUTOIRE	✓	⊟	⊟	⊟	⊟	✓
RÉSOLUTION JUDICIAIRE	✓	✓ (9)	✓	⊟	⊟	⊟

FORCE MAJEURE	✓	–	✓ (10)	–	–	–
FORCE MAJEURE MÉDICALE	✓	–	✓	–	–	–
DÉCÈS D'UNE DES PARTIES	✓	–	–	✓ (11)	–	✓ (12)
DURANT LA PÉRIODE D'ESSAI	✓ (13) (Étudiant, interim, temporaire)	✓	✓	✓	–	–
ABANDON DE POSTE	✓	✓ (14)	✓ (15)	✓ (16) (Tacite ou implicite)	✓ (17)	–
AVANT LE DÉBUT DU CONTRAT	✓	✓ (18) (Selon type de rupture)	✓ (19) (Selon type de rupture)	✓ (19) (Selon type de rupture)	✓ (20) (Selon type de rupture)	–
DÉPART À LA PENSION	✓	✓ (21) (Selon contrat)	✓ (21) (Selon contrat)	✓ (21) (Selon contrat)	✓ (22) (Selon contrat)	–

1 Tous les contrats convenus à durée déterminée : CDD classique, contrat de remplacement à durée déterminée, etc.
2 Tout contrat conclu pour un travail nettement défini (CND classique, contrat intérimaire, etc.).
3 Le contrat de remplacement peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Une rupture anticipée dépend du type de contrat (CDD ou CDI). En cas de CDI, les parties peuvent librement convenir d'une durée de préavis au moment de la conclusion du contrat voire disposer par écrit que le contrat prendra fin automatiquement sans préavis ni indemnité à la fin du remplacement.
4 * CDD : le contrat prend fin sans préavis ni indemnité au terme du contrat qui en principe coïncide avec le retour du travailleur.
* CDI : si les parties ont prévu un délai de préavis réduit, la notification de ce dernier doit s'effectuer selon les règles ordinaires.
5 Dans le cadre du retour du travailleur remplacé, en principe, le congé ne devra être émis qu'en cas de CDI. La loi du 3 juillet 1978 (art.11 ter) autorise les parties à prévoir une durée de préavis réduite à définir ensemble voire une fin de contrat sans préavis ni indemnités. En cas de préavis, la notification du congé doit se faire selon les règles ordinaires.
6 * CDD : le contrat prend fin sans préavis ni indemnité au terme du contrat qui en principe coïncide avec le retour du travailleur.
* CDI : la loi du 3 juillet 1978 (art.11 ter) autorise les parties à prévoir une durée de préavis réduite voire une fin de contrat sans préavis ni indemnités
7 La modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat peut constituer un acte équipollent à rupture (congé tacite), apprécié par le juge. Si elle est invoquée à tort, son auteur est considéré comme ayant lui-même rompu le contrat.
8 Selon la qualification effective de l'acte appréciée par le juge en cas de contestation, une telle modification ouvre le droit, pour l'autre partie, à une indemnité de rupture.
9 Chaque partie peut demander au juge de prononcer la fin du contrat en raison d'un manquement suffisamment grave de l'autre partie.
10 La partie qui invoque la force majeure doit la constater expressément et démontrer tant sa réalité que le caractère définitif de ses conséquences, à défaut, le contrat subsiste.
11 Le décès de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat. Il entraîne sa fin lorsque l'activité cesse ou que le contrat reposait sur une collaboration personnelle, le juge pouvant alors accorder une indemnité, ce qui implique, le cas échéant, l'accomplissement de formalités.
12 Le décès du travailleur met automatiquement fin au contrat, sans congé ni procédure de rupture. Le décès de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat. Il l'entraîne lorsque l'activité cesse ou lorsque le contrat reposait sur une collaboration personnelle. Le juge peut alors accorder une indemnité.
13 Supprimée pour les contrats conclus à partir du 01/01/2014, sauf pour les contrats étudiants, temporaires ou intérimaires à raison des 3 premiers jours de travail effectif du contrat. Durant cette période, l'une des parties peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

14 L'absence ou le manquement du travailleur, même grave, ne suffit pas à établir sa volonté certaine de rompre le contrat. Ce n'est qu'après un certain nombre de démarches permettant raisonnablement d'établir une volonté certaine d'abandonner l'emploi que l'employeur peut constater cette rupture imputée au travailleur et la notifier par écrit.

15 L'absence ou le manquement du travailleur, même grave, ne suffit pas à établir sa volonté certaine de rompre le contrat, l'employeur doit donc agir avec prudence et entreprendre des démarches, notamment des prises de contact et mises en demeure, afin d'écarter une justification telle qu'une force majeure ou une hospitalisation urgente.

16 Ce n'est qu'après un certain nombre de démarches permettant raisonnablement d'établir une volonté certaine d'abandonner l'emploi que l'employeur peut constater cette rupture imputée au travailleur.

17 Ce n'est qu'après un certain nombre de démarches permettant raisonnablement d'établir une volonté certaine d'abandonner l'emploi que l'employeur peut constater cette rupture imputée au travailleur et la notifier par écrit. L'employeur n'aura ni préavis ni indemnité à sa charge. Par contre, il pourrait exiger du travailleur le paiement d'une IRC.

18 Avant le début de son exécution, le contrat peut prendre fin selon différents modes, notamment par rupture unilatérale ou de commun accord.

19 La loi du 3 juillet 1978 ne réglemente pas spécifiquement cette situation ; ses modalités ont donc été précisées par la jurisprudence principalement concernant l'application des règles de rupture unilatérale et d'indemnisation.

20 La Cour de cassation admet qu'un préavis puisse débuter avant l'entrée en service, malgré une jurisprudence divergente. En cas de rupture immédiate, une indemnité forfaitaire est en principe due, calculée sur le préavis applicable, soit une semaine pour une ancienneté inférieure à trois mois.

21 L'arrivée à l'âge légal de la pension ne met pas automatiquement fin au contrat : le travailleur peut décider de poursuivre son activité ou de partir à la pension ; dans ce dernier cas, les modalités de fin ou de rupture dépendent du type de contrat et peuvent notamment prendre la forme d'une démission, d'un licenciement ou d'un commun accord.

22 Lorsque l'employeur donne congé en vue de la pension, un régime particulier de préavis plafonné à 26 semaines peut s'appliquer.

SOURCES

Sources juridiques

– *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, M.B., 22 août 1978, texte coordonné et mis à jour, notamment art. 9 à 11ter, 32 à 40, 101, 127 et 130.
– *Loi du 16 mars 1971 sur le travail*, M.B., 30 mars 1971, texte coordonné et mis à jour, notamment art. 40 et 45/1 (protections liées notamment à la maternité et au traitement de l'infertilité).
– *Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire*, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, M.B., 20 août 1987, texte coordonné et mis à jour, notamment art. 2, 5 et 8.
– L*oi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales*, M.B., 24 janvier 1985, notamment dispositions relatives à l'interruption de carrière, aux congés thématiques et à leurs protections contre le licenciement.
– *Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel,* M.B., 29 mars 1991, notamment art. 16 et 17.
– *Loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention*, M.B., 20 janvier 2003, notamment art. 10.
– *Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises*, M.B., 9 août 2002 (indemnité de fermeture).
– *Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,* M.B., 18 septembre 1996, notamment les dispositions relatives à la protection contre les mesures préjudiciables en matière de violence et de harcèlement.
– *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,* M.B., 30 mai 2007.
– *Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,* M.B., 30 décembre 1944, notamment art. 7 (indemnité en compensation du licenciement – ICL).

Conventions collectives de travail

– *Conseil national du Travail, Convention collective de travail n° 5* du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, telle que modifiée (protection des délégués syndicaux).

– *Conseil national du Travail, Convention collective de travail n° 10* du 8 mai 1973 relative aux licenciements collectifs, telle que modifiée.
– *Conseil national du Travail, Convention collective de travail n° 17* du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, telle que modifiée.
– *Conseil national du Travail, Convention collective de travail n° 103* du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, telle que modifiée, notamment art. 21.
– *Conseil national du Travail, Convention collective de travail n° 109* du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, notamment art. 7 et 9.

Sources administratives

– *Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale,* Contrats de travail, réglementation du travail, durée du travail et temps de repos, travail intérimaire, mesures d'emploi et premiers emplois, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, site officiel.
– *Office national de l'emploi (ONEM)*, « Quelles conséquences un abandon d'emploi sans motif légitime peut-il avoir sur votre droit aux allocations ? » (feuille-info T175), « Avez-vous droit à l'indemnité en compensation du licenciement (ICL) ? ».
– *Service fédéral des Pensions (SFP)*, « Quand puis-je prendre ma pension ? », rubrique « Âge de la pension ».
– *Office national de la sécurité sociale (ONSS), « Student@work »*, Portail officiel.