

LICENCIEMENT INDIVIDUEL D'UN TRAVAILLEUR

Informations relatives à l'employeur	
Identité employeur	
Adresse siège d'exploitation	
Numéro de commission paritaire	
CE (incl. CEE) / CPPT / DS dans l'entreprise	Oui - Non
Réglementation sectorielle spécifique (licenciement)	

Informations relatives au travailleur	
Langue	F/NL/ALL
Statut	Ouvrier – Employé – Etudiant
Date de naissance	
Etat civil	Marié – Célibataire – Veuf – Cohabitant légal
Enfants à charge Si oui, nombre	Oui - Non
Type de contrat de travail	CDI – CDD – CTND – Remplacement
Contrat de travail international / salary split	Oui - Non
Si CDD, dépassement de la moitié de la durée convenue/six mois	Oui - Non
Date d'entrée en service	
Date de rupture du contrat de travail	
Période(s) de travail intérimaire (préciser dates)	
Périodes d'essai (étudiants, travail temporaire, travail intérimaire)	
Ancienneté conventionnelle pour le calcul du préavis Si oui, durée	Oui - Non
Motif de la rupture du contrat de travail	
Nombre d'heures par semaine	

● NautaDutilh

Temps partiel Si oui, durée hebdomadaire du travail	Oui - Non
Congé parental Si oui, durée hebdomadaire du travail	Oui - Non
Protection: <ul style="list-style-type: none"> - Clause de sécurité d'emploi (si oui, durée) - (Candidat-)représentant du personnel CE ou CPPT - Conseil d'entreprise européen - Délégué syndical - Protection congé de maternité (grossesse) - Congé de naissance - Pause d'allaitement - Congé d'adoption - Congé parental d'accueil - Mandat politique - Congé éducatif - Travailleur qui a fait des observations dans le registre de modification du règlement de travail - Travailleur en prestations de nuit qui notifie son préavis pour passer à un régime de jour - Crédit-temps - Diminution de carrière (y inclus le droit à un temps partiel après épuisement droit à la diminution de carrière) - Congé soins palliatifs et assistance médicale - Congé parental - Congé d'aidant proche - Conseiller en prévention - Personne de confiance qui assiste conseiller en prévention en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail - Coordinateur environnemental (Flandre) - Collecteur et transporteur déchets dangereux (Wallonie) - Médecin-conseil mutualité 	

<ul style="list-style-type: none"> - Auteur d'une plainte ou d'une action en justice relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes - Le travailleur qui a déposé une demande d'intervention, un témoignage ou qui a intenté une action en justice concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail - Licenciement dans le cadre de la « loi anti-discrimination » - Le lanceur d'alerte (« whistleblower ») - Demande semaine de 4 jours - Demande semaine de travail alternative - Plainte concernant non-respect des mesures dans la loi sur les conditions de travail transparentes et prévisibles 	
Licenciement pendant (ou peu après) une période de maladie / procédure de force majeure médicale	
Représentant de commerce - indemnité d'éviction	Oui - Non
Clause de préavis applicable	Oui - Non
Période de suspension du contrat de travail	Oui - Non
Clause de non concurrence applicable	Oui - Non
Si oui, renonciation	Oui - Non
Problème de santé durable pouvant être considéré comme un handicap	Oui - Non

Informations relatives à la rémunération	
A. Rémunération en espèces	
Salaire mensuel / horaire	EUR
Prime de fin d'année	EUR
Rémunération variable (commissions, bonus, etc.) des 12 mois avant licenciement	EUR

Heures supplémentaires des 12 mois avant licenciement	EUR
B. Avantages rémunérateurs	
Usage privé d'une voiture de société Si oui, marque et modèle	Oui - Non
Remboursement transport domicile - lieu de travail Si oui, montant mensuel	Oui - Non EUR
Assurance groupe / Fonds de pension Si oui, montant contribution employeur	Oui - Non EUR
Assurance hospitalisation Si oui, montant contribution employeur	Oui - Non EUR
Assurance médicale Si oui, montant contribution employeur	Oui - Non EUR
Chèques-repas Si oui, montant contribution employeur	Oui - Non EUR
Eco-chèques Si oui, montant	Oui - Non EUR
Usage privé d'un téléphone portable	Oui - Non
Usage privé d'un ordinateur portable	Oui - Non
Usage privé internet	Oui - Non
Options sur actions / Warrants	Oui - Non
Remboursement de frais de représentation Si oui, montant remboursement	Oui - Non EUR
Autres avantages	

Divers	
Préavis ou indemnité compensatoire de préavis	
Si préavis:	
- Préavis > 30 semaines => droit à absences pour	

● *NautaDutilh*

3

mesures d'employabilité - Trajet de transition	
Avances payées par l'employeur	Oui - Non
Check out voiture de société (amende, dégât, etc.)	
Droit à l'outplacement	Oui - Non
Coût de l'outplacement	EUR
Droit au RCC (prépension)	Oui - Non
Droit à la poursuite individuelle de l'ass. hospitalisation	Oui - Non
Licenciement en vue de la pension légale (65 ans)	Oui - Non
Indemnité en compensation du licenciement	Oui - Non
Cotisation spéciale	1% - 2% - 3%
Pécule de vacances de sortie	p.m.
Prime de fin d'année <i>pro rata temporis</i>	p.m.
Bonus <i>pro rata temporis</i>	p.m.
<i>Pro rata</i> eco-chèques	
Rémunération jour(s) férié(s)	p.m.
Biens appartenant à l'entreprise en possession du travailleur (clés, badge, gsm, ordinateur, voiture de société, vélo (électrique), uniforme, documents,..)	Oui - Non

Documents sociaux et fiscaux	
Contrat de travail et avenants	
Fiches de paie des 12 derniers mois/compte individuel de l'année précédant celle du licenciement	
Attestation d'emploi	
Attestations de vacances	
Formulaire C4	
Décompte rémunération due	
Fiche fiscale 281.10	

Attestation assurance groupe	
Plan rémunération variable	
Plan d'options sur actions	
Règlement de pension (possibilité d'optimiser ?)	

Données à caractère personnel	
Délais de conservation	
Données à supprimer immédiatement	
Clôture de la messagerie électronique (conservation des emails conforme à la police IT)	
Demande relative à la portabilité des données	
Accord du travailleur pour traitement futur (par exemple, conservation de l'adresse email et du profil du travailleur pour offres d'emploi à l'avenir)	

Remarques

Ce document a été réalisé afin d'offrir à l'employeur un relevé non exhaustif des informations qui lui seront utiles en vue de procéder à un licenciement individuel.

Il ne s'agit nullement d'une consultation juridique. En aucune manière la responsabilité des auteurs et de BECI ne pourrait être engagée.