

SCHEMA DE RESOLUTION DE PROBLEMES RELATIFS A LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL



En tant qu'employeur, vous êtes sans doute régulièrement confrontés aux problèmes liés à la fin du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'un remplacement ou d'une rupture de commun accord.

Le petit schéma récapitulatif qui suit vous aidera à déterminer les étapes essentielles de ce processus, en vous évitant les déboires liés à une erreur de procédure.

Cet outil n'est évidemment pas suffisant pour résoudre toutes les situations mais il vous permettra déjà d'y voir plus clair.

Nous évoquerons bientôt dans d'autres articles les cas particuliers des travailleurs protégés, du licenciement abusif, de la force majeure et des formalités de fin de contrat.

La notion de faute grave et d'acte équipollent à rupture sont aussi des matières complexes requérant des explications complémentaires, nous y reviendrons également.

En attendant, n'hésitez pas à faire appel aux services de l'AES pour résoudre les cas complexes...

1^{ère} étape Quel est le mode de rupture utilisé ?

Il convient tout d'abord de bien identifier le mode de rupture.

- soit le contrat est rompu au moment convenu par les parties

La survenance de la date de fin d'un contrat à durée déterminée (ou l'achèvement du travail pour un contrat conclu pour travail nettement défini)	Cela entraîne la rupture immédiate du contrat de travail
Le commun accord	Le contrat est rompu à la date convenue par les parties

- soit le contrat est rompu par la signification par l'une des parties d'un congé.
Dans cette hypothèse, il faut toujours s'interroger sur le mode utilisé par la partie qui rompt le contrat :

Notification d'un préavis	L'employeur doit envoyer le préavis par lettre recommandée ou exploit de huissier. La lettre doit préciser la date de début et la durée du préavis et être signée
Paiement d'une indemnité	L'employeur va devoir payer des indemnités de rupture

Motif grave	La partie qui invoque le motif grave doit rompre le contrat dans les trois jours de la connaissance certaine des faits (lettre recommandée ou exploit d'huissier). Il doit, dans les trois jours ouvrables suivant ce congé, en notifier les motifs par lettre recommandée, exploit d'huissier ou par lettre remise de la main à la main (avec signature du travailleur)
-------------	---

- › soit le contrat est rompu par un acte qui équivaut à une rupture
- › soit le contrat est rompu en recourant à un mode particulier.
Il conviendra alors de vérifier si les conditions sont bien respectées
- › soit le contrat est rompu par la mort du travailleur

Acte équipollent à rupture	L'un des cocontractants modifie unilatéralement un élément essentiel du contrat et cette attitude est interprétée par l'autre partie comme un acte de rupture. Le tribunal du travail est alors appelé à trancher
----------------------------	---

La mort de l'employeur ne met pas nécessairement fin au contrat de travail.

Force majeure	Le travailleur ou l'employeur doit être dans une situation où le travailleur ne pourra plus exercer définitivement le travail convenu
Résolution judiciaire	L'un des cocontractants demande au juge de rompre le contrat suite à un manquement important de l'autre partie
Condition résolutoire	Le contrat est rompu quand l'évènement prévu survient ou quand une des conditions prévues n'est plus rencontrée

2^{ème} étape. Dans quel type de contrat le congé est-il donné ?

S'il s'agit d'un congé moyennant préavis ou indemnités, il s'agit de bien identifier le moment de la rupture et le type de contrat.

La mort du travailleur	Le contrat est rompu immédiatement
------------------------	------------------------------------

Période d'essai de n'importe quel contrat	La clause d'essai est prolongée de toutes les causes de suspension de l'exécution du contrat. Pour les employés, l'employeur doit veiller à ce que le contrat ne soit pas rompu durant le premier mois d'essai. Par ailleurs, le préavis de sept jours notifié le dernier mois de la période d'essai ne peut dépasser le dernier jour du dernier mois de la période d'essai !
---	--

Contrat à durée indéterminée	Le contrat peut être rompu soit par la notification d'un préavis soit par le paiement d'indemnités de rupture dont le montant équivaut à la durée du délai de préavis qui aurait du être presté. Les règles en la matière sont différentes selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.
Contrat à durée déterminée	Le contrat ne peut, en dehors de la période d'essai, être rompu par la remise d'un préavis (sauf quand le préavis est donné par un travailleur engagé dans un plan de résorption du chômage). L'indemnité de rupture est égale à la rémunération que le travailleur aurait perçue jusqu'à la fin du contrat. Elle est toutefois plafonnée au double du délai de préavis qui aurait été notifié si le travailleur avait été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.
Contrat de remplacement	Le contrat peut contenir une clause dérogatoire ou résolutoire qui prévoit que le contrat sera rompu sans préavis et sans indemnités dès le retour du travailleur remplacé ou, selon nous, dès la fin du contrat du travailleur remplacé.

3^{ème} étape Quelle est l'ancienneté du travailleur ?

Ouvrier	La durée du préavis est fonction de la durée ininterrompue au service du même employeur Si l'ouvrier a moins de six mois d'ancienneté : le contrat peut déroger aux règles de préavis habituelles.
Employé	La durée du préavis est fonction de la durée ininterrompue au service du même employeur : 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté

4^{ème} étape Quelle est le montant de la rémunération annuelle de l'employé ?

Le préavis est négociable quand la rémunération annuelle de l'employé, en 2007, est de 28.093€. Pour les travailleurs à temps partiel, il faut calculer le délai de préavis convenable en référence à la rémunération que le travailleur aurait gagnée s'il était à temps plein.

5^{ème} étape. Le travailleur bénéficie-t-il d'une protection ?

Certains travailleurs bénéficient d'une protection qu'il convient de respecter.
Le motif du licenciement devra être prouvé par l'employeur.

Travailleur protégé	Délégué syndical, femme enceinte, congé parental, crédit-temps, délégué et le candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au C.P.P.T, mandataire politique...
---------------------	--

6^{ème} étape. Le licenciement ne constitue-t-il pas un abus de droit ?

Il convient de s'interroger si l'auteur de la rupture n'abuse pas de son droit de rupture.

Abus de droit	La jurisprudence majoritaire considère que la partie qui rompt le contrat abuse de son droit de rupture quand celui-ci est exercé : *soit dans l'intention de nuire ; *soit de manière anormale et dommageable pour l'autre partie ; * soit en vue de créer pour l'autre partie un inconvénient disproportionné par rapport à l'avantage que l'auteur de l'acte peut en retirer
---------------	--

7^{ème} étape. Le licenciement concerne-t-il un travailleur âgé ?

Il convient notamment de vérifier si le travailleur ne bénéficie d'une procédure d'outplacement ou si l'employeur n'est pas redevable d'une allocation complémentaire

Travailleur âgé de plus de 45 ans	Une procédure d'outplacement est requise (voir article dans notre revue précédente)
Travailleur âgé de plus de 60 ans	Allocation complémentaire à l'allocation de chômage (voir l'ONEM)
Départ à la retraite	Des règles particulières sont prévues pour les employés qui partent à la retraite

8^{ème} étape. Des accords individuels ou collectifs ont-ils été conclus ?

Des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir des règles particulières qu'il convient de respecter. Il convient d'appliquer les dispositions contenues dans les conventions sectorielles ou d'entreprise et de respecter particulièrement les clauses de stabilité d'emploi éventuelles.

9^{ème} étape. La délégation syndicale doit-elle être informée ?

Notamment dans le cas du licenciement de travailleurs protégés, nous y reviendrons prochainement.

10^{ème} étape. Les formalités de fin de contrat sont-elles bien exécutées ?

Il s'agit des documents à remettre au travailleur et des délais à respecter pour le paiement des sommes qui lui sont dues (voir le site de l'AES, centre de documentation, rubrique « gestion du personnel)

Nous travaillons actuellement à la mise en ligne de ces informations sur le site de l'AES, nous vous invitons à consulter régulièrement notre centre de documentation à la rubrique « gestion de personnel ».

Sources : Memento de droit des travailleurs du secteur non marchand, Michel Davagle