

MISE AU TRAVAIL – SUSPENSION ET FIN DE CONTRAT LES PRINCIPAUX MODES DE CESSATION DU CONTRAT

• EN BREF

Nous passons ici brièvement en revue la principales raisons qui peuvent mettre fin au contrat de travail, qu'elles soient liées ou non à la volonté des parties. Nous nous concentrons ici sur la fin d'un contrat de travail individuel, en laissant de côté les conséquences spécifiques des cessations d'activités, fermetures d'entreprise ou licenciements collectifs.

• PLAN

L'échéance du terme ou l'achèvement du travail convenu

Le commun accord

La rupture unilatérale

- Par l'employeur
 - Préavis
 - Indemnité
 - Motif grave

- Par le travailleur

Des événements « extérieurs »

- La mort du travailleur
- La force majeure - l'incapacité de travail définitive

Un cas particulier : l'acte équipollent à rupture

Références légales



Outils, formulaires et documents



Les numéros d'article entre parenthèses renvoient à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (références exactes en fin de document).

- **L'ÉCHÉANCE OU L'ACHÈVEMENT DU TRAVAIL CONVENU** (art.32 et art.40)

Un contrat à durée déterminée prend évidemment fin à l'échéance fixée, et ce sans qu'aucune formalité soit requise. De même un contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini (par exemple la rédaction d'un ouvrage) prend fin avec l'achèvement du travail convenu.

Sauf motif grave, la partie qui mettrait fin au contrat avant l'échéance sera dans presque tous les cas redevable d'une indemnité correspondant à la rémunération due jusqu'au terme. Cette indemnité ne pourra toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté, si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Exemple : une puéricultrice est engagée sous CDD pour une durée d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Si l'une des parties met fin à ce contrat le 30 juin, l'indemnité due sera

- de 6 mois (6 mois plafonnés à 2x3 mois) si la rupture est notifiée par l'employeur ;
- à 3 mois (6 mois plafonnés à 2x1,5 mois) si la rupture est notifiée par le travailleur.

Le contrat à durée déterminée utilisé par certains employeurs comme une alternative à la période d'essai ne présente donc pas que des avantages ! En cas de rupture anticipée il peut coûter fort cher.

Si l'exécution du contrat est poursuivie au-delà du terme fixé (ou après l'achèvement du travail convenu), c'est en réalité un nouveau contrat qui débute. A défaut d'écrit, il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Attention donc, en cas de contrats successifs, à signer à temps le nouveau contrat.

- **LE COMMUN ACCORD**

Quel que soit le type de contrat, les parties sont toujours libres de mettre fin au contrat de commun accord, à tout moment et aux conditions qu'elles fixent. Aucune forme n'est mise à cette rupture en théorie. En pratique il est vivement conseillé de s'en réserver une preuve écrite, et de préciser dans ce document certains éléments comme la date de cessation effective ou l'indemnité éventuelle qui serait convenue.

Tout comme une démission, la rupture de commun accord peut entraîner pour le travailleur une suspension du bénéfice des allocations de chômage, puisque celles-ci sont normalement réservées aux personnes privées de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de leur volonté.

• LA RUPTURE UNILATÉRALE

Par l'employeur

Nous envisageons ici brièvement le licenciement moyennant préavis, le licenciement avec indemnité de rupture, et le licenciement pour motif grave.

o Préavis (art.37-38)

Pour licencier un travailleur avec un préavis, c'est-à-dire avec une période de travail prestée, l'employeur doit impérativement respecter certaines formalités. Il doit ainsi notifier au travailleur la rupture du contrat par :

- un écrit ;
- indiquant la durée du préavis et son point de départ ;
- signé par une personne qui a le pouvoir de licencier ;
- et envoyé par recommandé (Un exploit d'huissier est également possible mais cette formule est beaucoup plus coûteuse).

La durée du préavis et son point de départ varieront principalement en fonction de la nature du contrat de travail (contrat de travail d'ouvrier ou d'employé), de l'ancienneté du travailleur et de sa rémunération.

Exemple : pour les employés, le délai de préavis se calculera différemment selon le niveau de rémunération. Jusqu'à 30.535 EUR (montant 2011), le délai à respecter par l'employeur est en principe de minimum 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée. Au-delà de 30.535 EUR, le délai est en principe fixé de commun accord au plus tôt au moment de la notification du congé ; ce qui en pratique se traduira souvent par l'application de la célèbre formule « Claeys » (même si celle-ci n'a aucun caractère contraignant).

Des délais de préavis réduits s'appliquent également dans certains cas : période d'essai, arrivée à l'âge de la pension, contrat de travail d'étudiants,....

On notera qu'il n'est pas prévu de mentionner la fin du délai dans la lettre de licenciement. Ceci est assez logique quand on sait que de nombreuses causes de suspension (incapacité de travail, vacances annuelles, ...) ont pour effet de prolonger le délai de préavis. Au moment où il licencie, l'employeur ne connaît donc jamais avec certitude le terme exact du délai de préavis !

Le motif du licenciement ne doit pas apparaître dans la lettre de licenciement, mais devra être indiqué dans le formulaire C4 à remettre au travailleur. Un licenciement qui ne serait pas légitimement justifié (par des raisons liées à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de l'institution) pourra dans certains cas être contesté et donner lieu à un dédommagement du travailleur. C'est tout particulièrement le cas pour les ouvriers (procédure pour licenciement abusif) ou en cas de licenciement d'un travailleur protégé (femme enceinte, travailleur qui a demandé un crédit-temps, etc.). Pour certains travailleurs protégés (par ex. les membres du CPPT), le motif du licenciement devra même être reconnu préalablement par la commission paritaire ou le tribunal.

En cas de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, il est donc vivement conseillé de se réserver une trace écrite des avertissements éventuels faits au travailleur.

L'objectif du délai de préavis est évidemment de permettre à l'autre partie de faire face à la décision, en l'occurrence au travailleur de rechercher un autre emploi. Aussi ce dernier a-t-il droit, pendant la durée du préavis, à s'absenter à certains moments pour rechercher un emploi. Les employés ont également la possibilité de remettre un contre-préavis leur permettant de se libérer plus tôt, lorsqu'ils ont trouvé un autre emploi. Ce droit n'existe pas pour les ouvriers, vu la brièveté du délai de préavis à observer par l'employeur.

Pendant le délai de préavis, le contrat se poursuit normalement pour le surplus: pas question donc pour l'employeur de modifier unilatéralement les conditions de travail du travailleur pendant cette période !

Notons enfin que le licenciement de certaines catégories de travailleurs fait naître des droits spécifiques. Pensons en particulier au droit à l'outplacement pour certains travailleurs de 45 ans et plus, ou au droit à la prépension (en principe à partir de 60 ans, plus tôt à certaines conditions).

- o Indemnité de rupture (art.39)

L'employeur qui licencie un travailleur sans respecter les formalités décrites ci-dessus est redevable envers lui d'une indemnité de rupture équivalente à la rémunération correspondant au préavis qui aurait dû être respecté. Lorsque le préavis notifié est insuffisant, l'employeur est de même tenu au paiement d'une indemnité correspondant à la différence entre le délai notifié et le délai qui aurait dû être respecté.

Exemple : Une employée qui reçoit un préavis de 6 mois alors qu'elle aurait droit à 9 mois peut réclamer immédiatement une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération. L'employeur ne peut prolonger son préavis presté, sauf accord – peu probable- de l'employée. Une erreur dans le calcul du délai initial peut donc s'avérer coûteuse pour l'employeur !

De fil en aiguille, ce qui était plutôt conçu comme une « sanction » d'un licenciement non valable est devenu, pour les employeurs qui en ont les moyens, une véritable alternative: on parlera de licenciement « avec préavis » (ce qui suppose de respecter les formes) ou de licenciement « avec indemnité de rupture ». Si aucune forme n'est exigée dans ce dernier cas, un écrit confirmant la décision de rompre et précisant la date de cessation effective du contrat sera plus qu'utile.

Notons que ce qui est mentionné ci-avant à propos de la motivation du licenciement et des droits découlant du licenciement pour certaines catégories de travailleurs (outplacement, prépension) est également applicable en cas de licenciement avec indemnité de rupture.

- Motif grave (art.35)

En cas de motif grave, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail sans délai de préavis (en cas de CDI), ou avant l'expiration du terme (CDD), à conditions de respecter certaines formalités.

Qu'entend-on par motif grave ? Il s'agit de *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur*. L'appréciation de ce qui relève ou non du motif grave appartient au juge. Elle sera souvent très stricte, compte tenu des conséquences pour le travailleur. S'il est vivement conseillé de préciser dans le règlement de travail ce que l'employeur estime constitutif de motif grave, cela servira seulement d'indication pour le juge.

Le licenciement pour motif grave est strictement encadré, et suppose 2 étapes dans des délais très précis. Ainsi, la rupture doit être notifiée au travailleur dans les 3 jours ouvrables à compter du moment où l'employeur a eu une connaissance certaine des faits invoqués. Dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé, l'employeur doit ensuite notifier de façon précise le motif grave qui justifie le licenciement (par lettre recommandée, remise de la main à la main ou exploit d'huissier). L'employeur devra prouver la réalité du motif grave, mais aussi le respect des délais mentionnés ci-dessus.

A défaut de respecter ces modalités ou si le motif grave n'est pas avéré, le juge pourra condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (et éventuellement d'une indemnité pour licenciement abusif).

Par le travailleur

Tout comme l'employeur, le travailleur peut mettre fin unilatéralement au contrat moyennant préavis, indemnité de rupture ou pour motif grave de l'employeur. Ces deux dernières hypothèses sont toutefois peu fréquentes.

Pour démissionner avec préavis, le travailleur devra comme l'employeur respecter certaines formalités. S'il doit lui aussi notifier la rupture du contrat à l'employeur en indiquant la durée du préavis et son point de départ, cette notification peut se faire non seulement par lettre recommandée ou exploit d'huissier, mais aussi par la remise d'un écrit à l'employeur (de la main à la main).

La durée du préavis et son point de départ varieront selon les mêmes critères qu'en cas de licenciement (nature du contrat de travail, ancienneté et rémunération).

Des délais de préavis réduits seront également applicables dans certains cas : contrats de travail d'étudiants, ACS/APE, arrivée à l'âge de la pension, période d'essai,

A la différence du licenciement par contre, le préavis donné par le travailleur n'est pas prolongé par les périodes de suspension du contrat de travail.

- **DES ÉVÉNEMENTS « EXTÉRIEURS »**

- **La mort du travailleur** (art.32, 4°)

La mort du travailleur met évidemment fin au contrat de travail.

- **La force majeure - l'incapacité de travail définitive**

- La force majeure (art.32,5°)

Le cas de force majeure est un événement totalement indépendant de la volonté des parties, imprévisible, et qui rend tout à fait impossible l'exécution du contrat de travail. *Un exemple classique est l'incendie des locaux de l'employeur.*

Lorsque l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat est temporaire, la force majeure ne fait que suspendre le contrat de travail.

Si elle est définitive, le contrat prend fin automatiquement : celui qui invoque la force majeure ne doit respecter ni formalité ni délai de préavis, et ne doit payer aucune indemnité compensatoire.

Il est évident dans ces conditions que la force majeure ne peut être invoquée à la légère: celui qui l'invoque pour mettre fin au contrat devra prouver à la fois la réalité de la force majeure (il doit s'agir d'un obstacle réel et insurmontable à la poursuite du contrat), et son caractère définitif.

- L'incapacité de travail définitive (art.34)

Une application particulière de la force majeure concerne l'incapacité de travail définitive du travailleur : lorsqu'un travailleur est définitivement incapable d'exercer le travail convenu, l'employeur pourrait en théorie invoquer la force majeure pour mettre fin au contrat.

En pratique, il conviendra d'être extrêmement prudent en la matière. Le législateur, soucieux de préserver l'équilibre de la sécurité sociale, a en effet posé des balises pour favoriser dans la mesure du possible le reclassement du travailleur au sein de l'institution.

Certaines procédures doivent d'ores et déjà être respectées, d'autres devront l'être à l'avenir (voir le nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978, dont on attend encore l'arrêté d'exécution). Ces procédures visent d'abord à vérifier la réalité de l'incapacité définitive à poursuivre le travail convenu (*on exigera par exemple que l'attestation du médecin-traitant soit confirmée par le médecin du travail*). Elles imposent ensuite à l'employeur de chercher d'autres voies pour réintégrer le travailleur (aménagement du poste, changement de fonction, etc.).

En conclusion, on peut dire que cette option est à utiliser avec la plus grande circonspection, et en s'informant au préalable des procédures à respecter selon le cas.

• UN CAS PARTICULIER : L'ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE

La volonté de rompre le contrat peut parfois se déduire de certains actes ou comportements, sans que cette volonté ait été exprimée clairement.

C'est en particulier le cas lorsque l'employeur modifie unilatéralement les conditions de travail, en dehors des hypothèses admises par la jurisprudence (voir dans le volet « engager et rémunérer », la fiche E3). *Exemple : l'employeur « rétrograde » le travailleur sans son accord, ou diminue sa rémunération; ou il lui impose unilatéralement un déplacement de son lieu de travail dans une ville située à 50 kilomètres du lieu de travail d'origine.*

Une telle modification unilatérale pourrait être assimilée à une rupture du contrat de travail, de sorte que le travailleur pourrait estimer que le contrat a pris fin et exiger le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	22/08/1978

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



Brochure de référence :

- Clefs pour le contrat de travail (brochure du SPF Emploi)

Documents et formulaires utiles :

Voir les autres fiches de la FIMS