



SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES
ET CONTENTIEUSES

Aux Chefs de l'Administration
centrale

V. Réf.

17 375 Y 351

N. Réf. JUR/MD/1591

Annexes

Concerne : Membres du personnel administratif engagés par un contrat de travail dans les Services de l'Administration centrale du Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation

Je vous prie de trouver, ci-joint, aux fins d'être diffusés au sein des services de votre administration, dix exemplaires du Vade-mécum n° 4 de droit administratif : "Membres du personnel administratif engagés par un contrat de travail dans les Services de l'Exécutif de la Communauté française.

I. Résiliation du contrat de travail d'employé pendant une période de suspension.

II. Modes de rupture du contrat de travail."

Cette étude évoque et commente les dispositions légales relatives aux modalités de rupture du contrat de travail d'employé pendant une période de suspension résultant, par exemple, d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, d'un repos de grossesse ou d'accouchement ou du congé annuel de vacances.

La seconde partie de l'étude qui est consacrée aux différents modes de résiliation du contrat de travail, traite plus particulièrement de la rupture du contrat pour motif grave et de la rupture unilatérale du contrat moyennant préavis ou indemnité de préavis.

Françoise GUILLAUME
Conseiller juridique, a.1



COMMUNAUTE FRANCAISE
MINISTERE DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION

Service des Affaires juridiques
et contentieuses

MD/ED

.....
MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ENGAGES PAR UN CONTRAT
DE TRAVAIL DANS LES SERVICES DE L'EXECUTIF DE LA COMMUNAUTE
FRANCAISE
.....

- I. Résiliation du contrat de travail d'employé pendant une période de suspension.
- II. Modes de rupture du contrat de travail.

Dispositions légales-commentaires

Vade-mecum n° 4
Mise à jour
au 01/12/1992



SOMMAIRE

I. <u>La résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension</u>	P. 2
1. <u>La suspension de l'exécution du contrat de travail - Notions</u>	P. 2
2. <u>Les causes générales de suspension</u>	P. 2
3. <u>Le contrat à durée déterminée</u>	P. 2
4. <u>La suspension de la période d'essai</u>	P. 3
5. <u>La suspension du délai de préavis</u>	P. 3
6. <u>La rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail</u>	P. 4
7. <u>L'ancienneté de service</u>	P. 5
8. <u>La résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension</u>	P. 5
8.1. <u>Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant d'une incapacité de travail de droit commun (maladie, accident)</u>	P. 5
8.2. <u>Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant des vacances annuelles</u>	P. 8
8.3. <u>Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant du repos de grossesse ou du repos d'accouchement</u>	P. 8
8.4. <u>Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant du service militaire ou de l'objection de conscience</u>	P. 10
8.5. <u>Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail</u>	P. 13



II. <u>Modes de rupture du contrat de travail</u>	P. 14
Modes de rupture qui mettent fin au contrat de travail	P. 15
1. <u>L'expiration du terme</u>	P. 15
2. <u>L'achèvement du travail</u>	P. 15
3. <u>La rupture de commun accord</u>	P. 15
4. <u>La condition résolutoire</u>	P. 15
5. <u>La résolution (la décision) judiciaire</u>	P. 16
6. <u>La force majeure</u>	P. 16
7. <u>La mort du travailleur</u>	P. 16
8. <u>La résiliation avant terme pour motif grave</u>	P. 17
8.1. <u>Rupture du contrat par l'employeur</u>	P. 17
8.1.1. <u>Notification du congé</u>	P. 17
8.1.2. <u>Notification du motif grave</u>	P. 18
8.2. <u>Rupture du contrat par le travailleur</u>	P. 19
9. <u>La rupture unilatérale</u>	P. 22
9.1. <u>Rupture unilatérale du contrat de travail moyennant préavis</u>	P. 24
9.1.1. <u>Conditions de forme</u>	P. 24
9.1.2. <u>Conditions de fond</u>	P. 24
9.1.3. <u>Le délai de préavis</u>	P. 25
9.1.4. <u>Le contre-préavis</u>	P. 27
9.2. <u>Rupture unilatérale du contrat de travail moyennant indemnité de préavis</u>	P. 28
9.2.1. <u>Les contrats de travail à durée déterminée</u>	P. 28
9.2.2. <u>Les contrats de travail à durée indéterminée</u>	P. 28
9.2.3. <u>Conditions de forme et de fond</u>	P. 28
9.2.4. <u>Calcul de l'indemnité</u>	P. 28



RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT UNE PERIODE DE SUSPENSION

I. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension

1. La suspension de l'exécution du contrat de travail - Notions

Par suspension il convient d'entendre la non-exécution temporaire des obligations réciproques découlant du contrat de travail sans que ce dernier prenne fin pour autant.

Les dispositions des art.26 à 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précisent les différentes causes de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Les causes légales de suspension évoquées au pt.2, ci-après, trouvent leur origine chez le travailleur.

D'autres causes - qui ne s'intègrent pas dans l'objet de la présente étude - trouvent leur origine chez l'employeur et suspendent également l'exécution du contrat de travail : il s'agit, entre autres, des accidents techniques dans une entreprise, du manque de travail résultant de causes économiques, etc...

2. Les causes générales de suspension

L'exécution du contrat de travail d'employé est suspendue, notamment, en raison des causes suivantes :

- les périodes de repos de grossesse et d'accouchement;
- les vacances annuelles; les petits chômages (congés de circonstance et de convenance personnelle);
- les périodes d'incapacité de travail de droit commun (maladie, accident);
- en cas de certains services militaires ou de services d'objeteur de conscience;
- les périodes d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail;
- les périodes d'interruption de la carrière professionnelle;
- etc...

3. Le contrat à durée déterminée

A l'occasion des événements ou des circonstances visées au pt.2 supra, il n'y a pas de suspension de la durée du contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini : seule l'exécution du contrat est suspendue; les périodes d'absence du travailleur ne prolongent pas la durée du contrat à due concurrence.

En d'autres mots, en cas de suspension, le terme auquel sont tenus ces contrats continuent à courir.

4. La suspension de la période d'essai

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue pendant la période d'essai, quelle qu'en soit la raison, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

5. Suspension du délai de préavis

5.1. Préavis émanant du travailleur

Lorsque l'employé met fin au contrat de travail en notifiant un préavis, aucun événement et aucune circonstance ne peuvent modifier le début ou le cours du délai de préavis.

La suspension de l'exécution du contrat de travail n'a aucune influence sur le préavis donné par le travailleur.

5.2. Préavis émanant de l'employeur

Lorsque l'employeur décide de rompre le contrat de travail moyennant préavis, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a prévu certaines causes de suspension qui empêchent le délai de préavis de prendre cours ou, lorsqu'elles surviennent pendant un délai de préavis, qui suspendent ce délai.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis cesse de courir pendant les cas de suspension suivants :

- les vacances annuelles;
 - les périodes de repos de grossesse et de repos d'accouchement;
 - le service militaire (l'objection de conscience);
 - les mesures privatives de liberté à caractère préventif dont le travailleur fait l'objet;
 - l'incapacité de travail (maladie, accident);
 - etc...
- Le préavis ne prendra pas cours, si à la date prévue de prise de cours, le contrat est suspendu; le préavis sortira ses effets dès que la cause de suspension aura disparu.

Si l'employeur notifie un préavis pendant la suspension, le délai de préavis ne commencera à courir qu'à la fin de la suspension.

- Pour le calcul du nombre de jours de suspension, il y a lieu de compter en jour civil (calendrier).
- Les causes suivantes ne suspendent pas le délai de préavis : les petits chômages (congés de circonstance ou de convenance personnelle), l'interruption partielle de la carrière professionnelle, le congé politique, le congé pour raisons impérieuses, etc...

Il en est de même en ce qui concerne les jours d'absence accordés au travailleur en vue de chercher un emploi pendant un délai de préavis.

6. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail

- Comme indiqué plus haut, l'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le travailleur se trouve temporairement dans l'impossibilité de l'exécuter.

En principe, l'employeur n'est pas tenu de payer une rémunération pour ces jours de suspension, sauf si la loi ou une convention collective de travail en dispose autrement.

C'est ainsi que, par exemple, les dispositions des art.70 à 77 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail déterminent les cas de suspension de l'exécution du contrat de travail à l'occasion desquels l'employé conserve en tout ou en partie sa rémunération. Il s'agit, en l'occurrence, des incapacités de travail de droit commun donnant droit au paiement du salaire garanti.

On notera qu'à l'occasion de certaines causes de suspension de l'exécution du contrat, les membres du personnel engagés à titre contractuel dans les administrations et autres services des ministères bénéficient du maintien du paiement de la rémunération normale en vertu de textes légaux ou réglementaires qui sont applicables aux agents statutaires : loi du 3 juillet 1967 (accidents du travail), AR du 1 juin 1964 (congé annuel de vacances), etc ...

- Le paiement de la rémunération normale (le salaire garanti) dans les cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ainsi que le congé de maternité font l'objet d'une étude distincte (vade-mecum n° 3 -Membres du personnel administratif et du personnel ouvrier engagés par un contrat de travail dans les services de l'Exécutif de la Communauté française-Incapacités de travail-Salaire garanti).

7. L'ancienneté de service

Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont prises en considération pour déterminer l'ancienneté de service (et l'ancienneté pécuniaire) du membre du personnel concerné.

8. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension

8.1. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant d'une incapacité de travail de droit commun (maladie, accident)

8.1.1. Rupture du contrat moyennant préavis

La suspension de l'exécution du contrat de travail n'a, en principe, aucun effet sur les modalités de cessation du contrat.

- Le travailleur peut décider de mettre fin au contrat de travail pendant la suspension de son exécution : le délai de préavis que l'intéressé doit respecter court pendant la période de suspension (art.38, § 1er, loi du 03/07/78).

- L'employeur, quant à lui, est tenu d'observer certaines règles lorsqu'il souhaite rompre un contrat de travail pendant une période de suspension.

Lorsqu'il met fin au contrat de travail pendant une période de suspension, le délai de préavis ne commence à courir qu'à la fin de la suspension.

Lorsque l'employeur notifie avant la période de suspension, un préavis dont le délai n'a pas expiré au moment où la suspension a débuté, le délai de préavis cesse de courir durant la suspension de l'exécution du contrat et reprend ses effets lorsque la suspension prend fin (art.38, § 2, loi du 03/07/78).

- En ce qui concerne:

- les conditions de forme et de fond de la notification du préavis, on se reportera au pts. 9.1.1 et 9.1.2, infra, P. 24

- le calcul de la durée du délai de préavis, on se reportera au pt. 9.1.3, infra, P. 25

8.1.2. Rupture moyennant indemnité de préavis

8.1.2.1. Employés engagés à l'essai

Lorsque l'exécution du contrat de travail a été suspendue durant la période d'essai pendant plus de 7 jours (calendrier) par suite d'une incapacité de travail de l'employé, l'employeur peut mettre fin au contrat sans préavis et sans paiement d'une indemnité (art.79, 1er alinéa, loi du 03/07/78).

8.1.2.2. Employés engagés pour une période déterminée de moins de 3 mois (ou pour un travail nettement défini dont l'exécution demande moins de 3 mois de travail)

L'employeur peut rompre le contrat de travail immédiatement, sans motif grave et sans paiement d'indemnité de rupture, lorsque l'exécution du contrat est suspendue plus de 7 jours (calendrier) en raison d'une incapacité de travail de l'employé (art.79, 2è alinéa, loi du 03/07/78).

8.1.2.3. Employés engagés pour une durée déterminée d'au moins 3 mois (ou pour un travail nettement défini dont l'exécution demande au moins 3 mois de travail)

a. La période de suspension résultant de l'incapacité de travail de l'employé est inférieure à 6 mois

La loi prévoit une interdiction pour l'employeur de mettre fin au contrat de travail pendant les 6 premiers mois de l'incapacité de travail.

L'employeur qui décide de mettre fin au contrat immédiatement et sans motif grave est redevable d'une indemnité de préavis dont le montant est calculé en fonction de - la durée du préavis à laquelle l'employé a droit au moment de la rupture;

- de la rémunération mensuelle brute à laquelle l'employé a droit au moment de la rupture.

L'employeur ne peut défalquer de l'indemnité de préavis la rémunération octroyée à l'employé depuis le début de l'incapacité de travail.

- b. La période de suspension résultant de l'incapacité de travail est égale ou supérieure à 6 mois

Si l'incapacité de travail dépasse 6 mois et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'est pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat de travail moyennant indemnité.

L'indemnité est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail convenu, avec un maximum de 3 mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail (art.80, loi du 03/07/78).

8.1.2.4. Employés engagés pour une durée indéterminée

- a. La période de suspension résultant de l'incapacité de travail est inférieure à 6 mois

La rupture sans préavis avant que la durée de l'incapacité de travail n'excède 6 mois est irrégulière.

L'employeur qui décide de rompre immédiatement et sans motif grave le contrat de travail doit payer à l'employé une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

En pareil cas, il est interdit de déduire du montant de l'indemnité les sommes payées à titre de salaire garanti depuis le début de l'incapacité de travail.

- b. La période de suspension résultant de l'incapacité est égale ou supérieure à 6 mois

L'employeur peut résilier le contrat de travail si le travailleur est en incapacité de travail depuis 6 mois : il lui paiera une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction du salaire garanti payé à l'employé au début de la période d'incapacité de travail.

Pour le calcul des 6 mois, il ne sera pas tenu compte des repos pré- et postnatal (art.78, loi du 03/07/78):

- 8.2. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant des vacances annuelles

8.2.1. Le contrat de travail peut être rompu pendant le congé annuel de vacances moyennant le paiement à l'employé d'une indemnité de préavis (voir pt.9.2, infra, p. 28).

8.2.2. L'employeur peut également mettre fin au contrat de travail (à durée indéterminée) moyennant la notification d'un préavis mais celui-ci ne commencera à courir que dès que la suspension du contrat aura pris fin (au plus tôt le premier du mois qui suit la notification du préavis).

- 8.3. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant du repos de grossesse et du repos d'accouchement

- 8.3.1. Périodes de protection contre le licenciement

a) La travailleuse enceinte est protégée contre le licenciement en vertu des art.39 à 45 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut rompre unilatéralement le contrat de travail à partir du moment où il a été averti de la grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois suivant le congé d'accouchement.

b) En cas d'infraction à la loi, il sera dû à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire brut (art.40, loi sur le travail du 16/03/71).

8.3.2. Licenciements autorisés

- Pendant les périodes de protections susvisées, l'employeur est autorisé à résilier le contrat de travail d'une travailleuse enceinte pour un motif grave ou pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

- Si des raisons étrangères à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement ne sont pas admises (en cas de contestation, le juge du travail appréciera), l'employeur devra payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 3 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de louage de travail (art.40, 3^e alinéa, loi sur le travail du 16/03/71).

L'indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération brute peut donc être cumulée avec l'indemnité de préavis due en raison du licenciement immédiat sans motif grave.

Remarques :

- a) motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement : l'employeur peut invoquer tous les motifs qui trouvent leur origine dans le comportement de la travailleuse (négligence au travail, incompétence, absences ou retards répétés et injustifiés, etc...).
- b) L'indemnité forfaitaire dont question ci-dessus ne constitue pas une rémunération : aucune cotisation de sécurité sociale n'est due.
- c) Si un préavis a été notifié pendant les périodes de protection précitées, sa nullité l'empêche de courir.

8.4. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant des obligations militaires ou de l'objection de conscience

8.4.1. Périodes de protection contre le licenciement

a) le travailleur soumis aux obligations militaires doit son statut de protégé à l'article 38, § 3, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employé est mis à l'abri du licenciement pendant les périodes suivantes :

- pour la durée de l'appel ou du rappel sous les armes;
 - pendant la durée de son séjour dans un centre de recrutement ou de sélection;
 - pendant sa mise en observation dans un établissement médical de l'armée;
 - pendant son hospitalisation dans un établissement militaire, à la suite d'un accident ou d'une maladie qui est survenue ou qui s'est aggravée pendant les épreuves de sélection;
 - pendant la durée de son service accompli auprès de la protection civile;
 - pendant la durée du séjour comme objecteur de conscience dans un service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier visé par arrêté royal.
- En ce qui concerne la période précédant l'appel ou le rappel, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat entre le moment où il a été informé par le travailleur de la date exacte de l'appel à un centre de recrutement ou de sélection (ou de rappel sous les armes) et la date de cet appel (de ce rappel) (art.38, § 3, 3°, loi du 03/07/78).
- L'employeur ne peut résilier unilatéralement le contrat de travail pendant une période d'un mois suivant l'envoi en congé illimité du travailleur (art.38, § 3, 4°, loi du 03/07/78).

Pour bénéficier de cette protection, le travailleur est tenu de se présenter chez son employeur dès que son service militaire a pris fin.

b) En cas d'infraction à la loi, c'est-à-dire si le licenciement intervient :

- à partir du moment où le travailleur informe l'employeur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou de la date d'appel ou de rappel sous les armes jusqu'à la date de cet appel ou de ce rappel;
- à partir du mois suivant la date où le travailleur est mis en congé illimité, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération normale due au travailleur pour les périodes durant lesquelles il n'a pas été en service sans que cette indemnité puisse être supérieure à 6 mois de rémunération (art.39, § 2, loi du 03/07/78).

8.4.2. Licenciements autorisés

- Pendant les périodes de protection susvisées, le contrat de travail peut être rompu unilatéralement par l'employeur pour un motif grave ou pour un motif suffisant, c'est-à-dire, un motif dont la nature et l'origine sont étrangères aux obligations militaires (la charge de la preuve du motif suffisant incombe à l'employeur).
- Si le motif grave n'est pas reconnu ou si le motif suffisant n'est pas admis (par le juge du travail), l'employeur est tenu de payer à l'employé une indemnité normale de préavis.

En plus de cette indemnité, l'employeur est redevable au travailleur de l'indemnité forfaitaire visée au pt.8.4.1., b, supra.

Remarques :

- a) Le régime évoqué ci-dessus s'applique exclusivement au contrat de travail à durée indéterminée : la protection contre le licenciement ne peut être invoquée par le travailleur que s'il a été engagé sous le couvert d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il est rappelé que le contrat de travail conolu pour une durée déterminée prend fin au terme convenu même si le travailleur remplit à ce moment là ses obligations militaires.

- b) Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur l'indemnité forfaitaire dont question au pt.8.4.1, b, supra.
- c) Si un préavis a été notifié pendant les périodes de protection, sa nullité l'empêche de courir.

8.5. Résiliation du contrat de travail pendant une période de suspension résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail

8.5.1. Employé engagé pour une durée indéterminée

Après que l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail dont est victime un employé, a duré plus de 6 mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat de travail moyennant indemnité.

Cette indemnité est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé.

8.5.2. Employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins

Si l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail dont est victime un employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse 6 mois et que le terme du contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité.

Cette indemnité est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé avec un maximum de trois mois de rémunération.

II. MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

II. Modes de rupture du contrat de travail

Il existe différents modes de rupture qui mettent fin aux contrats de travail : les modes relevant du droit commun (droit civil) qui mettent fin à tout contrat (pas uniquement au contrat de travail) et ceux qui relèvent spécifiquement du droit du travail (loi du 3 juillet 1978).

- Énumération des modes de rupture du contrat de travail d'employé

1. L'expiration du terme

L'expiration du terme d'un contrat de travail pour une durée déterminée, met fin immédiatement au contrat de travail.

2. L'achèvement du travail

Le contrat de travail d'employé conclu pour un travail nettement défini prend fin par l'achèvement du travail convenu.

3. La rupture de commun accord

Le contrat de travail d'employé peut être rompu, à tout moment, de commun accord : les deux parties peuvent donc convenir, à tout moment, de mettre fin à toute espèce de contrat.

Les deux parties (l'employeur et le travailleur) peuvent décider de rompre le contrat immédiatement ou à l'échéance d'un terme qu'elles fixent selon leurs convenances.

Elles peuvent également convenir du paiement d'une indemnité.

4. La condition résolutoire

Une condition résolutoire est un événement futur et incertain dont l'apparition (ou la disparition) entraîne la fin du contrat de travail.

La condition résolutoire expresse, dont il est question ici, est celle à laquelle l'employeur et le travailleur ont volontairement et formellement subordonné la dissolution du contrat.

La réalisation de la condition résolutoire met fin au contrat de plein droit (sans préavis ni indemnité).

- L'art.36 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail interdit 3 conditions résolutoires : sont nulles les clauses du contrat prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

5. La résolution judiciaire (la décision judiciaire)

En cas d'exécution fautive ou d'inexécution du contrat, la partie lésée peut réclamer devant les Tribunaux du travail l'exécution correcte ou la résolution (annulation) du contrat.

A cet égard, on se référera à l'art.1184 du Code Civil qui dispose "La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisfait point à son engagement".

Il en résulte que la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix ou de forcer l'autre partie à l'exécution du contrat de travail ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

6. La force majeure

La force majeure est un événement soudain et imprévisible qui se produit indépendamment de la partie qui l'invoque et qui rend impossible l'exécution du contrat de travail.

En droit du travail, la force majeure -la cause étrangère-
- suspend l'exécution du contrat lorsqu'elle ne produit ses effets que temporairement
- met fin au contrat si l'obstacle à son exécution est définitif (un incendie qui ravage une entreprise); il est mis fin au contrat sans indemnité ni préavis.

7. La mort du travailleur

Le décès du travailleur met fin automatiquement au contrat de travail.

8. La résiliation avant terme pour motif grave

- L'art.35 de la loi du 3 juillet 1978 stipule que "chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution du terme, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur".

La faculté de rompre le contrat de travail pour motif grave appartient à l'employeur comme au travailleur, que le contrat soit conclu pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour un travail nettement défini. -

- La loi prévoit deux délais :

- le premier pour notifier le congé,
- le second pour notifier la dénonciation du motif grave.

Si le texte de la loi établit clairement la distinction entre le congé proprement dit et la notification des motifs du congé, cette notification est seule soumise au respect de certaines formes (rien n'empêche toutefois la partie qui décide de rompre le contrat de notifier le congé et de dénoncer le(s) motif(s) grave(s) dans le même acte).

8.1. Rupture du contrat par l'employeur

8.1.1. Notification du congé

a) Le délai

Le congé doit être notifié au travailleur dans les 3 j. ouvrables de la connaissance de l'existence du motif grave.

Le fait qui justifie la résiliation du contrat est le fait accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner le caractère d'un motif grave.

Une de ces circonstances au moins doit être connue depuis moins de 3 jours.

Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir à partir du moment où la partie qui décide de rompre le contrat a connaissance du motif grave.

b) La notification du congé

La notification du congé n'est en principe soumise à aucune exigence de forme (ainsi, le congé peut être donné verbalement).

Toutefois, afin d'éviter des difficultés de preuve, il est préférable de notifier le congé par lettre recommandée à la poste, de manière à pouvoir prouver, le cas échéant, le respect du délai de 3 j. et le licenciement lui-même.

Si le jour d'échéance du délai est un dimanche ou un jour férié, le jour d'échéance est reporté au jour ouvrable suivant.

c) Sanction en cas de non-respect du délai

Le non-respect du délai de trois jours ouvrables entraîne l'irrégularité du licenciement. Le motif grave invoqué ne peut plus l'être pour justifier le licenciement intervenu.

L'employeur sera redevable dans ce cas d'une indemnité de préavis égale à la rémunération correspondant au délai de préavis que l'employeur aurait dû respecter.

8.1.2. Notification du motif grave

a) Le délai

L'employeur dispose d'un nouveau délai de trois jours après qu'il a été mis fin au contrat de travail, pour notifier le motif grave au travailleur.

Le délai est compté de la même façon que le délai de trois jours ouvrables pour la notification du congé.

A titre d'exemple : le vendredi est le jour du licenciement; le délai de trois jours pour la notification du motif grave commence à courir le samedi; c'est le mardi au plus tard que le motif grave doit être porté à la connaissance du travailleur.

b) Formes de la notification

Le motif grave justifiant le licenciement immédiat doit être notifié, à peine de nullité :

- soit par lettre recommandée à la poste : il suffit que cette lettre soit envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé; il n'est pas requis que cette lettre arrive chez le destinataire dans les trois jours ouvrables;
- soit par exploit d'huissier;
- soit par la remise d'un écrit au travailleur : il est rappelé que la signature apposée sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

c) Sanction en cas de non-respect du délai

A défaut de notification du motif grave dans le délai légal ou dans le cas d'une description vague qui ne permet pas au tribunal du travail de l'apprécier, le licenciement est irrégulier et l'employeur sera tenu à payer une indemnité de rupture nonobstant l'importance du motif grave invoqué.

8.2. Rupture du contrat émanant du travailleur

Bien que cette situation se produise plus rarement, le travailleur a également la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans préavis ou avant l'échéance du terme, pour motif grave dans le chef de son employeur.

Le concept de motif grave doit être entendu de la même manière que lorsque la rupture émane de l'employeur.

8.2.1. Conditions de forme

Si l'employé invoque un motif grave dans le chef de son employeur, il doit respecter les conditions de forme décrites dans la loi et qui sont identiques à celles que l'employeur doit respecter dans le même cas.

Le travailleur doit notifier la rupture du contrat dans les trois jours ouvrables après qu'il a eu connaissance du motif grave; dans les trois jours suivants, il doit signifier le motif grave.

Si le travailleur ne respecte pas les conditions de forme lorsqu'il rompt le contrat pour motif grave, la rupture est irrégulière : il doit payer à l'employeur une indemnité de préavis correspondant à la rémunération du délai de préavis qu'il aurait dû respecter dans le cas d'une résiliation normale du contrat de travail.

8.2.2. Conséquences de la rupture

a) La rupture est régulière

La rupture est régulière et le travailleur n'est redevable d'aucune indemnité à l'employeur si :

- l'employeur ne conteste pas la résiliation du contrat pour motif grave invoquée par le travailleur;
- après contestation devant le tribunal du travail par l'employeur, le juge du travail confirme le bien fondé du motif grave.

b) La rupture irrégulière

L'employé sera tenu de payer une indemnité de rupture s'il n'a pas respecté les règles de forme prescrites par la loi lors de la notification du congé et de celle du motif grave, ou si l'existence du motif grave n'est pas prouvée ou si ce motif n'est pas suffisamment grave.

8.3. En résumé

- Pour qu'il y ait motif grave :

- il doit y avoir une faute, c'est-à-dire un acte ou une négligence du chef de l'employeur ou du travailleur, qui constitue une infraction à une obligation contractuelle ou à un des droits légaux qui en découlent;
- l'acte ou la négligence doit pouvoir être qualifié de grave;
- l'acte ou la négligence doit être de nature professionnelle et être tel que toute collaboration de travail doit prendre fin immédiatement et définitivement.

- Appréciation du juge -

- s'il appartient à la partie qui invoque le motif grave de décider elle-même de la gravité de la situation et d'en apporter la preuve, c'est toutefois au juge que revient la décision finale : on ne peut donc jamais savoir d'avance, avec certitude, si la décision de licenciement immédiat est fondée;
- si le motif est prouvé et est admis par le juge, l'auteur de la rupture ne doit pas d'indemnité à l'autre partie, mais peut au contraire réclamer le paiement de dommages-intérêts, s'il y a lieu.

9. La rupture unilatérale

La rupture unilatérale du contrat de travail peut émaner de l'employeur (licenciement) ou du travailleur (démission) et peut affecter aussi bien le contrat de travail à durée indéterminée que le contrat conclu pour une durée déterminée ou en vue de l'exécution d'un travail nettement défini.

On notera toutefois que :

a) Le contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini

Le contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini prend légalement fin au terme fixé ou par l'achèvement du travail convenu : il ne peut donc être résilié moyennant préavis.

Le contrat de travail à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini) peut être rompu, avant terme, pour un motif grave, de commun accord ou par suite du décès du travailleur.

Hormis ces cas de rupture, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée (art.40, loi du 03/07/78).

b) Le contrat à durée indéterminée

La loi permet de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée, sans invoquer un motif grave, moyennant la notification d'un préavis ou le paiement d'une indemnité dite "indemnité de préavis".

En cas de résiliation du contrat de travail moyennant préavis, certaines formalités et certains délais doivent être respectés (voir pt.9.1.1 et 9.1.2, infra, p. 24).

- L'employeur peut exercer le choix entre la notification d'un préavis à prester par l'employé et la rupture immédiate moyennant paiement d'une indemnité de préavis aussi bien au moment où il prend la décision de mettre fin aux relations contractuelles qu'au cours du délai de préavis qu'il a signifié.

Si l'employeur résilie le contrat de travail sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, il est tenu de payer à l'employé une indemnité de préavis (voir pt.9.2, infra, p. 28).

- Le travailleur peut également rompre le contrat de travail moyennant préavis : les conditions de fond sont identiques à celles qui doivent être remplies pour un congé donné par l'employeur (voir pt.9.1.2., infra).

En ce qui concerne les conditions de forme, l'employé peut, outre la lettre recommandée et l'exploit de huissier, notifier le congé par la remise d'un écrit de la main-à la main : dans ce cas, il faut que l'employeur accepte de signer la lettre pour réception; si l'employeur refuse de signer, il convient de recourir à l'une des deux autres formes de notification.

c) Rupture unilatérale pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié unilatéralement que moyennant un préavis de 7 jours. Si le préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt (art.81, § 1er, loi du 03/07/78).

La partie qui résilie le contrat sans invoquer un motif grave et sans respecter le délai de préavis de 7 j. est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant à la partie du mois restant à courir augmentée de la durée du délai de préavis (art.81, § 2, loi du 03/07/78).

9.1. Rupture unilatéral du contrat de travail moyennant préavis (art.37 et 82, loi du 03/07/78)

9.1.1. Conditions de forme

Depuis le 01/01/1988, la notification du préavis donné par l'employeur ne peut se faire, à peine de nullité, que de deux manières :

a) par une lettre recommandée à la poste.

La lettre recommandée produit son effet le 3^e jour ouvrable suivant la date de son expédition (le cachet de la poste faisant foi).

Pour l'application de cette règle, il convient de noter que les samedis sont considérés comme des jours ouvrables.

La lettre recommandée doit être postée au plus tard le 4^e jour ouvrable avant la fin du mois.

Remarque : si l'employeur apporte la preuve qu'il a effectivement envoyé la lettre recommandée à l'adresse correcte d'un travailleur licencié, le préavis est valable, même si le travailleur n'a pas reçu la lettre.

b) par exploit de huissier.

La date de notification coïncide avec la date à laquelle l'huissier remet l'écrit.

9.1.2. Conditions de fond

En vertu de l'art.37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à peine de nullité, la notification du congé moyennant préavis se fait par la notification d'un écrit à l'employé. (un préavis verbal est nul)

- La notification du congé doit mentionner :

- le début du préavis;
- la durée du préavis.

- L'écrit doit être daté et signé par son auteur.

- En principe, l'employeur n'est pas obligé de motiver le congé (sauf pour motif grave); il ne peut toutefois agir arbitrairement.

9.1.3. Le délai de préavis

- a) - Le délai de préavis prend cours le premier jours du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié (art.82, loi du 03/07/78) (idem en ce qui concerne le préavis notifié par exploit de huissier).

Le congé est un acte définitif : l'employeur ne peut revenir sur sa décision après qu'il ait notifié le préavis.

- Le délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur, est suspendu pour les causes de suspension qui font l'objet de la première partie de la présente étude.

Le délai de préavis cessera donc de courir dans les cas énoncés au pt.5.2, P. 3

Le délai ne prendra pas cours si, à la date prévue de sa prise de cours, l'exécution du contrat est suspendue; dans ce cas, le préavis sortira ses effets dès que la cause de la suspension aura disparu.

- b) - La durée du délai de préavis dépend de la partie qui donne le congé, du montant de la rémunération de l'employé et de l'ancienneté acquise par celui-ci.
- On entend par rémunération annuelle, la rémunération annuelle en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat (prime de fin d'année, chèques-repas, etc,...)
- On entend par ancienneté, la durée pendant laquelle l'employé est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (du Ministère de l'E.R.F. en l'occurrence).
- Le tableau ci-après donne un aperçu des délais de préavis normaux pour les employés, compte tenu des rémunérations annuelles perçues (montants applicables au 01/01/1993).

Rémunération annuelle	Ancienneté	Congé donné par l'employeur: le travailleur		Durée max. du délai de préavis donné par le trav.
-----------------------	------------	---	--	---

- | | | | | |
|--|--|---|---|-----------------|
| <p>1) Lorsque la rémunération annuelle est égale ou inférieure à <u>838.000 frs</u> (cfr art.82, § 2, al.2 de la loi du 03/07/78)</p> | <p>- de 5 ans
de 5 à 10 ans
de 10 à 15 ans
de 15 à 20 ans
de 20 à 25 ans
de 25 à 30 ans
de 30 à 35 ans</p> | <p>3 mois
6 mois
9 mois
12 mois
15 mois
18 mois
21 mois</p> | <p>1,5 mois
3 mois
3 mois
3 mois
3 mois
3 mois
3 mois</p> | <p>3 mois</p> |
| <p>2) Lorsque la rémunération annuelle est supérieure à <u>838.000 frs</u> (art.82, § 3, al.1er loi du 03/07/78) c-à-d. de <u>838.000 frs</u> à <u>1.675.000 frs</u></p> | <p>Le délai de préavis est fixé par une convention entre l'employeur et le travailleur : cette convention peut être conclue au plus tôt lorsque le congé est donné.</p> <p>Lorsque le délai de préavis ne peut être déterminé de commun accord, il est fixé par le juge. (le délai de préavis ne peut être inférieur à celui à observer pour un employé qui gagne moins de 838.001 frs par an)</p> | | | <p>4,5 mois</p> |
| <p>3) Lorsque la rémunération annuelle est supérieure à <u>1.675.000 frs</u></p> | <p>idem pt 2) supra</p> | | | <p>6 mois</p> |

- Lorsque le juge est amené à fixer le délai de préavis à respecter pour un employé qui gagne plus de 838.000 francs, il prend en considération :
- l'âge,
 - l'ancienneté,
 - la fonction,
 - la rémunération annuelle de l'employé.

9.1.4. Le contre-préavis

L'employé auquel l'employeur a donné congé peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, mettre fin au contrat (dans des délais réduits) moyennant un contre-préavis.

Le contre-préavis prend cours le lendemain de sa notification.

La durée du délai de contre-préavis dépend du montant de la rémunération annuelle de l'employé :

<u>rémunération annuelle</u>	<u>délai de préavis</u>
- jusqu'à 838.000 frs	1 mois
- de 838.001 frs à 1.675.000 frs	2 mois
- au delà de 1.675.000 frs	le délai doit être fixé par une convention (un écrit) passée entre l'employeur et le travailleur ou si une convention ne peut être réalisée, par le juge, sans pouvoir excéder 4 mois.

9.2. Rupture unilatérale du contrat de travail moyennant indemnité de préavis

9.2.1. Les contrats de travail à durée déterminée

Voir pt.9, a, supra, P. 22

9.2.2. Les contrats de travail à durée indéterminée

Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui décide de le rompre, sans invoquer un motif grave et sans respecter le délai de préavis, est tenu de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (art.39, § 1er, loi 03/07/78).

9.2.2.1. Conditions de forme et de fond

La résiliation du contrat de travail moyennant indemnité de préavis n'est subordonnée à aucune condition de forme ou de fond :

- aucun écrit est exigé;
- aucune motivation du congé n'est exigée.

Toutefois, en pratique, le licenciement sera notifié par écrit pour que l'employé ait la preuve que son contrat est rompu.

Le contrat est rompu à la date fixée par la partie qui décide de mettre fin aux relations contractuelles; l'indemnité sera due à ce moment là.

Il peut être mis fin au contrat à tout moment au cours du mois : la rémunération sera due jusqu'à la date fixée pour la rupture du contrat (aucune rémunération ne sera due pour les jours restants du mois).

9.2.2.2. Calcul de l'indemnité de préavis

Pour le calcul du montant de l'indemnité de préavis, il y a lieu de tenir compte de :

- a) la durée du préavis à laquelle l'employé a droit au moment de la rupture du contrat de travail (voir pt.9.1.3, b, P. 25)
- b) la rémunération en cours à laquelle l'employé a droit au moment de la rupture du contrat.

- Rémunération en cours : par rémunération en cours, il y a lieu d'entendre la rémunération mensuelle brute à laquelle l'employé a droit au moment où le contrat est rompu y compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail.
 - Avantages acquis en vertu du contrat de travail : il s'agit des avantages en nature ou autres dont le travailleur peut bénéficier en vertu de son contrat et qui sont à charge de son employeur : remboursements de frais, chèque-repas, prime de fin d'année, allocation foyer-résidence, double pécule de vacances, vêtements de travail, etc...
 - L'indemnité de rupture est assimilée à une rémunération :
 - elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale (précompte professionnel, O.N.S.S, etc...)
 - elle est imposable au même titre que les revenus professionnels (C.I.R, art.26, 3°).
-



MINISTERE DE L'EDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION

**Service des Affaires juridiques
et contentieuses**

VADE-MECUM - DROIT ADMINISTRATIF

- VADE-MECUM N° 1** Régime des vacances, congés et autres absences accordés aux agents stagiaires et définitifs des administrations de l'Etat et des Services de l'Exécutif de la Communauté française.
- VADE-MECUM N° 2** Agents stagiaires et définitifs des administrations de l'Etat et des Services de l'Exécutif de la Communauté française - Position de disponibilité.
- VADE-MECUM N° 3** Membres du personnel administratif et du personnel ouvrier engagés par contrat dans les Services de l'Exécutif de la Communauté française.
Incapacités de travail - Salaire garanti.
- VADE-MECUM N° 4** Membres du personnel administratif engagés par contrat dans les Services de l'Exécutif de la Communauté française.
I. Résiliation du contrat de travail d'employé pendant une période de suspension.
II. Modes de rupture du contrat de travail.
- VADE-MECUM N° 5** Agents stagiaires et définitifs des administrations de l'Etat et des Services de l'Exécutif de la Communauté française.
Cessation définitive des fonctions.
- VADE-MECUM N° 6** Régime des vacances, congés et autres absences accordés aux membres du personnel administratif et du personnel ouvrier engagés par contrat dans les Services de l'Exécutif de la Communauté française.

