

# Présentation de l'auteur

## Avant-propos

### Partie 1 – Notions

#### 1.1. Différence entre agents statutaires et agents contractuels

1.1.1. *Les agents statutaires*

1.1.2. *Les agents contractuels*

#### 1.2. Législation applicable en cas de rupture du contrat de travail

1.2.1. Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

1.2.2. Harmonisation ouvrier-employé ?

1.2.3. Législation de 1978 applicable aux pouvoirs publics ?

### Partie 2 – La rupture du contrat de travail en 10 questions

**Question 1 : qui est compétent pour rompre un contrat de travail ?**

**Question 2 : quel type de contrat de travail s'agit-il de rompre ?**

**Question 3 : comment rompre un contrat à durée indéterminée ?**

3.1. Rupture avec prestation de préavis

3.1.1. *Formes à respecter*

3.1.2. *Début du préavis*

3.1.3. *Délai de préavis*

3.2. Licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

3.2.1. *Formes à respecter*

3.2.2. *Début du délai de préavis*

3.3. Rupture de commun accord

**Question 4 : peut-on rompre un contrat à durée déterminée ?**

4.1. Rupture avant terme

4.2. Dérogation en cas de rupture unilatérale pendant la première moitié de la durée convenue

4.3. Rupture en cas de maladie ou d'accident

**Question 5 : existe-t-il des règles particulières pour certains contrats ou certaines situations ?**

5.1. Règles particulières en cas de requalification de certains contrats

5.2. Règles particulières pour les contrats de remplacement

5.3. Règles particulières pour les programmes de remise au travail

5.4. Règles particulières en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail

5.5. Règles particulières en cas d'incapacité de travail

- 5.6. Règles particulières en cas de contre-préavis
- 5.7. Règles particulières en cas de préavis donné à partir du premier jour de l'âge légal de la pension

### **Question 6 : comment rompre un contrat en cas de faute grave ?**

#### 6.1. Définition de motif grave

##### *6.1.1. Présence d'une faute grave*

Pratique

Exemples de motifs graves reconnus par les juridictions :

Exemples de motifs graves non reconnus par les juridictions :

##### *6.1.2. Appréciation de la faute grave*

#### 6.2. Formes à respecter

#### 6.3. Délais à respecter

*Pratique*

### **Question 7 : comment rompre un contrat pour force majeure ?**

#### 7.1. Force majeure : notion

#### 7.2. Force majeure : conséquences

#### 7.3. Force majeure : incapacité définitive à travailler

##### *7.3.1. Force majeure : notion en matière d'incapacité définitive de travail*

##### *7.3.2. Force majeure : preuves*

### **Question 8 : un travailleur peut-il bénéficier de protections particulières évitant la rupture du contrat de travail ?**

#### 8.1. Rupture au cours d'une période d'interruption de la carrière de l'agent

#### 8.2. Rupture du contrat de travail au cours d'une période de protection de la maternité

#### 8.3. Rupture du contrat de travail d'une travailleuse allaitante

##### *8.3.1. Congé d'allaitement*

##### *8.3.2. Pauses d'allaitement*

#### 8.4. Rupture du contrat de travail d'un travailleur bénéficiant d'un congé de maternité converti en congé de paternité

#### 8.5. Rupture du contrat de travail d'un travailleur bénéficiant du congé d'adoption

#### 8.6. Rupture du contrat de travail d'un travailleur bénéficiant d'un congé parental

#### 8.7. Rupture du contrat de travail d'un travailleur qui a introduit une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

#### 8.8. Rupture du contrat de travail du conseiller en prévention

#### 8.9. Rupture du contrat de travail d'un délégué syndical

#### 8.10. Rupture d'un contrat de travail et discrimination

### **Question 9 : une audition préalable au licenciement est-elle obligatoire ? Est-il nécessaire de motiver le licenciement ?**

9.1. Audition préalable obligatoire ?

*9.1.1. Arrêt de la Cour de cassation et fin de la controverse ?*

*9.1.2. Quelle autorité compétente pour l'audition préalable ?*

9.2. Motivation de l'acte ?

**Question 10 : le travailleur licencié a-t-il droit à des aides pour retrouver un travail ? Le reclassement professionnel est-il obligatoire ?**

10.1. Reclassement professionnel

*10.1.1. Reclassement professionnel – Pour quel travailleur ?*

*10.1.2. Modalités*

10.2. Congés de sollicitations

*10.2.1. Pas d'application de la procédure de reclassement professionnel*

*10.2.2. Application de la procédure de reclassement professionnel*

### **Partie 3 – Synthèse**

Tableau 1 – Délais de préavis applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014

Tableau 2 - Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2012

Tableau 3 – Délais de préavis applicables pour les contrats de travail avec effet entre le 1.1.2012 et le 31.12.2013 (ouvriers)

Tableau 4 – Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2014 (employés dont la rémunération est inférieure à 32.254 euros)

Tableau 5 – Délais de préavis applicables pour les contrats avec effet avant le 1.1.2014 (employés dont la rémunération est supérieure à 32.254 euros)