



5^e partie

LE LICENCIEMENT D'UN AGENT

Très protecteur du salarié, le code du travail soumet la procédure de licenciement à des conditions de forme et de fond contraignantes.

LE LICENCIEMENT D'UN AGENT

A - La procédure de licenciement

Le code du travail distingue (art. 50) le licenciement pour motif personnel (inaptitude physique ou professionnelle, comportement fautif) du licenciement pour motif économique (réduction ou suppression d'activité).

Ces deux types de licenciements sont soumis à une procédure formelle contraignante assortie de lourdes pénalités.

En l'absence de jurisprudence et de circulaire ministérielle d'application, il importe que les services n'agissent pas en discordance de dispositions qui paraissent toutefois plus adaptées à des entreprises de nature commerciale et industrielle qu'à des administrations.

1°/ - *licenciement pour motif personnel*

* Formalités :

- convocation du salarié officiellement à un entretien, cinq jours francs à l'avance, avec reproches indiqués et mention de la possibilité de se faire assister (art. 51 CT) ;

- cinq jours de réflexion suivent l'entretien avant prise de la décision de licenciement (art. 52 CT) ;

- décision écrite avec motifs de licenciement remise en main propre au salarié (art. 53 CT) ;

En cas de faute lourde, les délais précités peuvent être écourtés à 24 heures (art. 54 nouveau CT).

* Sanctions :

Article 55. - code du travail (extraits).
L'employeur qui aura violé une de ces règles procédurales sera condamné à verser au salarié licencié une indemnité égale à trois mois de salaire...

susceptible de cumul avec d'éventuels dommages-intérêts si le licenciement est abusif (motif illégitime de licenciement) .

2°/ - *licenciement pour motif économique.*

* Formalités :

- saisine préalable de l'inspecteur du travail, qui statue sous trente jours, le silence valant accord et le refus devant être motivé (art. 56 nouveau et 57 CT).

- l'employeur est tenu, préalablement à la saisine de l'inspecteur, de s'adresser aux délégués du personnel, aux représentants du syndicat le plus représentatif et aux membres du comité permanent de concertation économique et sociale. Le procès-verbal de la concertation est transmis à l'inspecteur du travail avec la demande de licenciement (art. 59 CT).

* Sanctions :

Le licenciement opéré sans respect des procédures avec l'inspecteur du travail ou contre sa décision est abusif (art. 74 CT).

Il donne lieu à des dommages-intérêts cumulables avec les indemnités de préavis, de licenciement, de services rendus.

Le licenciement pour ordre économique abusif est en outre passible d'une amende de 300 000 à 600 000 francs assortie d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement (art. 80 nouveau CT).

B – Le préavis avant la résiliation du contrat

1°/ - Durée :

Article 64 .- code du travail (extraits). *La résiliation du contrat de travail {sur licenciement} est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.*

Toutefois, la partie qui [...] résilie le contrat [...] en raison d'une faute lourde de l'autre partie est dispensée de l'obligation de préavis...

Article 65 .- code du travail (extraits). *La durée du préavis est déterminée en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise. Elle est fixée comme suit :*

- jusqu'à un an	15 jours
- de 1 an à 3 ans	1 mois
- de 3 ans à 5 ans	2 mois
- de 5 ans à 10 ans	3 mois
- de 10 ans à 15 ans	4 mois
- de 15 ans à 20 ans	5 mois
- de 20 ans à 30 ans	6 mois

Au-dessus de 30 ans, une majoration de 10 jours par année de présence est accordée [...].

Le préavis commence le lendemain du jour de la notification [...] du licenciement.

Article 66 nouveau .- code du travail (extraits). *[...] le travailleur, [...] licen-*

cié de son emploi pour un motif d'ordre économique [...] bénéficie d'un préavis minimum garanti de trois mois [...], et de six mois d'allocations familiales...

2°/ - Préavis et indemnité compensatrice de préavis

Article 69 .- code du travail. *Toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis soit intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.*

Pendant le préavis, le travailleur congédié qui a effectué au moins la moitié de son préavis et qui trouve un autre emploi peut quitter son employeur sans lui être redevable d'une indemnité, sous réserve de le prévenir de son départ définitif quarante-huit heures auparavant.

ATTENTION

Il est rappelé qu'en l'absence de faute lourde, il n'est pas de l'intérêt d'un service de licencier sans préavis un agent, à un double point de vue :

- * sur le plan financier, l'administration devra verser une indemnité de même montant que la rémunération habituelle, sans contrepartie de service fait ;
- * en outre, en cas de licenciement sans préavis, le remplacement du travailleur licencié ne pourra s'effectuer que lorsque les indemnités auront

été en totalité versées et dès lors que le rythme mensuel de consommation des crédits par douzième sera respecté.

Les services ne disposant pas, en général, de réserve de crédits pour gérer les incidents de gestion, ils sont obligés de se passer de personnel pour la durée théorique du préavis afin que l'équilibre de la programmation de leurs engagements budgétaires soit rétabli.

Les administrateurs de crédits seraient avisés d'établir un plan d'emploi de personnel à l'avance et de notifier les licenciements en temps utile.

3°/ - Modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de préavis

Tous éléments de rémunération dont le salarié aurait bénéficié de façon certaine durant la période de préavis (dernier salaire de base + augmentations légales intervenant durant la période + indemnités de toute nature, hors indemnités représentatives de frais telles que transport) x durée de préavis (selon l'ancienneté dans le service, cf. l'article 65 CT), pour la part du préavis non effectuée du fait de l'employeur.

EXEMPLE

Salarié national ayant 12 ans de services révolus dans le service :

a) dernier salaire mensuel : 120 000 Fcfa ;

b) prime de transport mensuelle : 5 000 Fcfa ;

c) indemnité d'ancienneté mensuelle : 8 000 Fcfa.

Indemnité due :

a) + b) + c) x 4 soit :

$(120\ 000 + 5\ 000 + 8\ 000) \times 4$

= 332 000 Fcfa.

ATTENTION

L'indemnité de préavis, au contraire du préavis effectué, ne donne pas droit à une indemnité compensatrice de congés pour la période compensée.

Le droit à la compensation d'une indemnité de logement habituellement versée est douteux selon la jurisprudence, lorsque le préavis n'est pas effectivement fait.

C – L'indemnité de licenciement

Article 70 .- code du travail. *Une indemnité de licenciement est versée à tout travailleur congédié pour un motif autre que la faute lourde et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.*

Toutefois le travailleur congédié pour un motif d'ordre économique bénéficie de l'indemnité après une ancienneté d'un an.

Article 72 .- code du travail. *L'indemnité de licenciement et l'indemnité de services rendus ne sont pas cumulables.*

Article 73 .- code du travail (extraits). *[L'indemnité de licenciement] est égale à vingt pour cent de la moyenne mensuelle du salaire global des douze derniers mois, par année de présence continue dans la même entreprise.*

[...] Pour le calcul de l'indemnité [...], les fractions d'années égales au moins à trente

jours calendaires sont prises en considération.

MODALITÉS DE CALCUL

Cas d'un licenciement pour motif non économique.

1° - années de service complètes :

$$\frac{20 \times \text{SG}}{100} \times (\text{nombre années service} > 2)$$

2° - mois complets supplémentaires :

$$\frac{20 \times \text{SG}}{100 \times 12} \times \text{nombre mois complets}$$

D – L'indemnité compensatrice de congé

Article 187. - code du travail (extraits).
[...] *En cas de rupture [...] du contrat avant que le travailleur ait acquis droit au congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis, d'après l'article 185, doit être accordée à la place du congé.*

Cf. supra 3^e partie - D.

E – Le licenciement abusif et les sanctions

Article 74 nouveau .- code du travail (extraits). *Les licenciements effectués sans motif légitime [...] sont abusifs.*

Sont également abusifs :

- les licenciements individuels ou collectifs, décidés en violation des procédures

d'autorisation de l'inspecteur du travail instituées par le présent code ;

- les licenciements intervenus contre la décision de l'inspecteur du travail...

[...] *Toute rupture abusive du contrat [...] donne lieu à des dommages-intérêts. [...] Le caractère abusif de la rupture est laissé à l'appréciation des tribunaux [...]*

Article 75 .- code du travail (extraits).
[...] *Les dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du préavis, ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec l'indemnité de services rendus...*

Le licenciement pour motif économique abusif est en outre passible d'une amende de 300 000 à 600 000 francs assortie d'un emprisonnement de un à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement (art. 80 code du travail).

Article 152 .- code du travail (extraits).
[...] *En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et indemnités doivent être payés dès la cessation de service...*

Total à charge de l'employeur en cas de licenciement

a) Cas général :

- Salaire à la date du licenciement (+ indemnités accessoires afférentes) + indemnité congé + indemnité de licenciement + indemnité compensatrice de préavis éventuelle.

b) Cas particulier de la faute lourde :

- Salaire à la date du licenciement (+ indemnités accessoires afférentes) + indemnité congé.

ATTENTION

Le code du travail reconnaît la faute lourde dans ses effets possibles sur les relations du travail (délais de procédure de licenciement écourtés, absence de préavis ou d'indemnité de préavis, absence d'indemnité de licenciement), mais ne la définit pas. Il renvoie « à l'appréciation des juridictions compétentes » la qualification de la faute (art. 47 et 64 CT).

Hebdo-informations (n° 112 du 26 avril 1986, S. Chammas) cite quelques catégories de fautes reconnues lourdes par la jurisprudence au Gabon :

1° - faute de négligence caractérisée ayant occasionné un préjudice important à l'employeur : accident grave provoqué par un chauffeur en état d'ivresse, ou en excès de vitesse ;

2° - abandon de poste par un salarié ; absences prolongées et injustifiées ;

3° - manquement caractérisé au devoir de correction et au respect de la hiérarchie (incorrection à l'égard des usagers, coups et blessures, violences mêmes légères, voies de fait, injures publiques à l'endroit d'un supérieur) ;

4° - indiscipline caractérisée incompatible avec le lien de subordination (refus d'exécuter un ordre de service) ;

5° - malversations : vol au détriment de l'entreprise, utilisation des fonctions en vue de pression sur des tiers, falsification de certificat médical ...