

LEÇON 5 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1) Définition

On appelle rupture du contrat de travail, **la cessation définitive** dudit contrat. Autrement c'est l'interruption définitive de toute relation contractuelle entre les parties (travailleur et employeur).

2) Les causes communes de rupture à tous les contrats

a) La rupture par consentement mutuel ou à l'amiable

Elle aboutit à la perte d'un emploi et d'un revenu pour le travailleur. Elle est de plus en plus fréquente de nos jours et a un double avantage :

Pour l'employeur, elle lui permet d'éviter les recours à la procédure de licenciement qui aboutit souvent à un litige avec le salarié ;

Pour le salarié, est accompagné le plus souvent d'une indemnisation et un certificat de travail élogieux.

b) La force majeure

Les parties à un contrat de travail peuvent être dans l'impossibilité d'exécuter ledit contrat à la suite d'un cas de force majeure.

Exemple : incendie, inondation, guerre...

Dans ce cas, le travail est rompu de plein droit sans que la partie qui est dans l'impossibilité de l'exécuter, soit responsable de la rupture. Lorsque la force majeure est prouvée, elle dispense de l'obligation de respecter le préavis, de l'obligation de payer les dommages et intérêts.

Les règlements judiciaires ou les difficultés économiques ne sont pas des cas de force majeure.

c) La faute lourde

Le code de travail n'a pas défini la faute lourde. C'est donc au juge qu'il revient de qualifier la faute lourde lorsque les parties l'invoquent. La preuve de l'existence de la faute lourde revient à la partie qui l'invoque.

La faute lourde se caractérise par trois éléments :

- ✓ Elle doit être grave
- ✓ Elle doit rendre impossible le maintien des relations de travail
- ✓ Elle doit entraîner l'interruption immédiate des relations de travail.

En effet, elle doit être invoquée dès qu'elle est constatée, ainsi la partie qui l'invoque doit rompre, dès qu'elle a été commise, sinon on estime qu'elle a pardonné ou que la faute n'était pas trop grave. La faute lourde dispense de respecter les délais de préavis, de payer une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts au salarié.

d) Le décès

- De l'employeur :

Son décès ne met pas fin au contrat de travail car le salarié est lié à l'entreprise ainsi :
Si l'activité de l'entreprise continue, son décès constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur, car un autre employeur prendra la relève. Si par contre l'activité ne continue plus, il y a rupture du contrat.

➤ Du travailleur

Son décès entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, car le contrat de travail est conclu *intuitu personae*.

e) La retraite

Elle met fin au contrat, au moment du départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité spéciale de fin de carrière calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

3) Les causes de rupture résultant de la volonté des parties au contrat

3-1) Démission du salarié ou du travailleur

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. C'est un droit que le travailleur peut exercer à tout moment. Autrement c'est l'expression de la volonté du salarié de rompre le contrat de travail.

a) La procédure de la démission

➤ La notification écrite

Le travailleur qui entend démissionner doit notifier sa décision par écrit à l'employeur. A cet effet, il doit utiliser tout procédé permettant de certifier la notification (cahier de transmission, lettre recommandée...). La décision du salarié doit être sans équivoque.

➤ Le respect du préavis

Le délai de préavis est le même qu'en matière de licenciement. Le salarié est tenu de le respecter sinon il devra payer à l'employeur une indemnité de préavis correspondant à son salaire pendant la période de préavis. L'employeur peut dispenser le travailleur de faire le préavis.

b) La démission provoquée ou le licenciement indirect

Dans certains cas, il est difficile de savoir si du patron ou de l'employé est l'auteur de la démission. C'est le cas d'une démission donnée par contrainte et dans cette situation, c'est un licenciement déguisé. Cette situation est un licenciement déguisé.

Exemple :

Une modification du contrat de travail imposée au salarié. Les agissements du chef d'entreprise rendant le maintien du contrat impossible. L'employeur qui ne remplit pas ses obligations contractuelles.

3-2) **Le licenciement du travailleur**

Le licenciement est l'expression de la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail. Il se manifeste par le renvoi du salarié. Ce renvoi peut résulter des propres fautes du travailleur (licenciement pour faute ou licenciement individuel) ou de circonstances économiques (licenciement pour motifs économiques ou licenciement collectif).

a) Le licenciement individuel

C'est la rupture du contrat du travailleur par l'employeur pour des motifs autres qu'économiques.

a-1) La condition de fond du licenciement individuel

Il s'agit de l'existence d'un motif légitime. En effet, selon l'article 16.3 du code du travail, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail doit disposer d'un motif légitime, sinon il devra payer au salarié des dommages et intérêts.

• *Quelques exemples de motifs légitimes*

- ✓ L'inaptitude physique ou professionnelle du travailleur ;
- ✓ Le non respect de la discipline de l'entreprise ;
- ✓ La réorganisation économique et technique de l'entreprise ;
- ✓ La faute lourde.

a-2) Forme et procédure du licenciement individuel

La décision de licenciement doit être notifiée au salarié par écrit ou lettre recommandée. En ce qui concerne la procédure du licenciement, elle est contenue dans l'article 22 de la convention collective : la convocation et entretien avec le salarié, et décision du chef d'entreprise.

La convocation du salarié au bureau de l'employeur est suivie d'un entretien en présence ou non de délégué du personnel. Le salarié donne ses explications sur le fait qui lui est reproché. A la suite de l'entretien, le chef d'entreprise peut décider de licencier ou de ne pas licencier.

b) Le licenciement collectif ou licenciement pour motif économique

Le licenciement est collectif lorsqu'il concerne plusieurs salariés pour des motifs économiques.

b-1) Conditions de fond du licenciement collectif

Article 16.7 code de travail « constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, consécutive notamment à des mutations technologiques, à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise ». L'on en déduit que le licenciement pour motif économique doit être fondé sur les points suivants :

- La suppression d'emploi
- La transformation d'emploi

Ces deux éléments (non cumulatifs) doivent être la conséquence : D'une mutation technologique ;

De difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise. Mais aussi en cas de force majeure.

b-2) Les conditions de forme et de procédure du licenciement collectif

L'employeur doit communiquer le dossier du projet de licenciement aux délégués du personnel et à l'inspecteur du travail, au moins 08 jours avant la tenue de la réunion. Tenir une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel et syndicaux, les travailleurs et l'inspecteur du travail. Chaque partie faisant des propositions. L'étude du dossier par l'inspecteur du travail, pour vérifier si la procédure a été respectée, et il donne son avis. La décision du chef d'entreprise. Le chef d'entreprise notifiera sa décision de faire un licenciement par écrit aux travailleurs concernés ; et à l'inspecteur du travail 03 exemplaires du dossier sont remis. L'ordre des licenciements pour motif économique tient compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté et des charges familiales des salariés. Ainsi, seront licenciés en premier lieu, les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus ; et ensuite les salariés les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un (01) an pour le salarié marié et d'un (01) an pour chaque enfant à charge.

Que ce soit la démission ou le licenciement, il ya observation d'un délai de préavis

b-3) Le respect d'un délai de préavis

Le préavis est un délai qui court à partir de la notification de la démission ou de Licenciement et pendant lequel le contrat continue de produire ses effets entre les parties. Le contrat arrive à terme à la fin du délai de préavis. Son non-respect est Sanctionné par des indemnités.

Le salarié bénéficie pendant le préavis soit 2 jours par semaine, soit de 03 heures par jour, pour chercher un nouvel emploi. Ces heures d'absence sont comptabilisées et payées comme heures de travail, à plein salaire.

b-4) La durée du préavis

Elle est fonction de la catégorie et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Catégorie professionnelle	Ancienneté	Durée du préavis
Ouvrier payer à l'heure, à la journée, à la semaine ou à la quinzaine et classé dans 5 premières catégories	-Jusqu'à 6 mois -6 mois à 1 an -1 an à 6 mois -6 ans à 11 ans -11 ans à 16 ans -Au delà de 16 ans	-8 jours -15 jours -1 mois -2 mois -3 mois -4 mois
Travailleur payé au mois et classé dans 5 premières catégories	-Jusqu'à 6 mois -6 mois à 1 an -11 ans à 16 ans -Au delà de 16 ans	-1 mois -2 mois -3 mois -4mois
Travailleur de la 6 ^{eme} catégorie et au-delà.	Jusqu'à 6 ans Au delà de 16 ans	-3 mois -4 mois

Travailleur frappé d'une incapacité permanente estimée à plus 40%	=> Jusqu'à 6 mois ^> Au-delà de 6 mois	=> Délai normal de préavis r} Au-delà de 6 mois
---	---	---

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations contractuelles réciproques qui leur incombent. Autrement dit, le contrat de travail continue de s'exécuter comme auparavant avec à la charge de l'employeur une obligation supplémentaire : celle d'accorder au travailleur soit 03 heures par jour, soit 02 jours par semaines pour rechercher un nouvel emploi.

Par ailleurs, le travailleur qui a retrouvé un nouvel emploi devant être occupé immédiatement, ne peut commencer ce nouvel emploi que s'il a accompli la moitié du délai de préavis et s'il a prouvé à l'employeur toute justification utile de son nouvel emploi.

-5) Les cas d'exclusion du préavis.

Il y en a deux (02) cas : Il s'agit du cas de faute lourde commise par l'une des parties, et du cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et insurmontable, rendant absolument impossible la poursuite des relations de travail).

b-6) Les cas d'aggravation du préavis

La partie qui prend l'initiative de la rupture pendant la période des congés, 15 jours avant les congés, 15 jours après les congés, est tenue en plus de l'indemnité de préavis, de verser une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de salaire pour les travailleurs mensuels et 1 mois de salaire pour les travailleurs payés à la journée.

b-7) la sanction du non respect du préavis

(Article 16.8 du code du travail et article 25 de la convention collective)

En cas de non respect du préavis, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis.

Application (Calcul de l'Indemnité Compensatrice de Préavis ICP)

- Eléments de calcul
 - Moyenne des 2 derniers salaires
 - Durée de préavis
- Application :

Le sieur Frijolito est employé dans une entreprise depuis 15 ans, il est classé dans la 7^{ème} catégorie, avec un salaire de 390 000 frs, 400 000 frs et 395 000 frs pour les trois derniers mois. Il a été licencié avec dispense d'exécuter le préavis.

- **Solution**

Salaire moyen mensuel (SMM) des 2 derniers mois. (400 000 frs + 395 000 frs)

12- 397 500 frs

Durée du préavis : 3 mois

Montant de l'indemnité compensatrice de préavis. (ICP) $1CP = 397\,500 \text{ frs} \times 3 = 1\,192\,500 \text{ frs}$

NB : Le licenciement abusif

L'éventualité d'un licenciement abusif est envisagée par les textes. Art. 16-16.11 du code du travail dit très clairement que toute rupture abusive du contrat de travail donne lieu à des dommages et intérêts.

Des cas légaux de rupture abusive existent :

- *Absence de motif c'est-à-dire que le motif est faux et inexact, il n'est pas valable*
- *La prise en considération des activités syndicales du travailleur, de son appartenance ou non à un syndicat.*

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombe en principe au travailleur. Car c'est lui qui va être demandeur de dommages et intérêts. Mais cette lourde charge qui est incombée au travailleur est allégée par le fait que : « la juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat ». Le licenciement abusif a pour conséquence la réparation en équivalence et non en nature. La réparation en nature entraîne réintégration. Il n'y a aucun où la rupture abusive entraîne réintégration : c'est le cas du licenciement abusif du délégué du personnel. Pour les autres salariés, la loi exclue la réintégration et prévoit des dommages et intérêts.

Calcul de l'indemnité de licenciement

Elle est proportionnelle à l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

L'art. 16-12 du code du travail dispose : « dans tous les cas où la rupture du contrat n'est imputable au travailleur y compris celui de force majeure, une indemnité de licenciement fonction de la durée de service continue dans l'entreprise est acquise au travailleur ou à ses héritiers »

Le droit de jouissance de l'indemnité de licenciement comme de congés payés est acquit après une durée de service effectif d'un an en principe (12 mois).

Le calcul par tranche d'ancienneté.

De 01 à 05 ans	30 % du Salaire moyen mensuel (SMM)
De 06 à 10 ans	35 % du Salaire moyen mensuel (SMM)
De 11ans et plus	40 % du Salaire moyen mensuel (SMM)

Le salaire moyen mensuel (SMM) est égal au 1/12 du total des salaires perçus pendant les 12 derniers mois.

Pour son calcul, on ne tient pas compte de certains éléments du salaire qui ont une valeur de remboursement tels que la prime de transport, la prime de panier, la prime de salissure. Par contre, on prend en compte les éléments tels que les heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, la prime de rendement, la gratification.

Le salaire moyen mensuel (SMM) = salaire mensuel lorsque le travailleur a perçu des salaires identiques pendant les 12 derniers mois.

Exemple 1 :

Un travailleur gagne 24 000f par mois comme salaire de base ;

Une prime d'ancienneté de 5% ;

Une prime de rendement de 1500 f ;

Calculer le salaire moyen mensuel.

Solution :

Salaire mensuel

$$24\,000 + (24\,000 \times 5\%) + 1500 = 26\,700$$

$$\text{Le salaire moyen mensuel est : } \frac{26\,700 \times 12}{12} = 26\,700$$

- Le salaire moyen mensuel est différent du salaire mensuel lorsque le travailleur a perçu des salaires non identiques

Exemple 2 :

Un travailleur gagnait 24 000f / mois comme salaire de base, une prime d'ancienneté de 5% , une prime de rendement de 1500 f. mais trois (03) avant son départ définitif de l'entreprise, son salaire a été augmenté de 10% , ainsi que la prime d'ancienneté, la prime de rendement est inchangée.

Calculer le salaire moyen mensuel (SMM)

Solution

Salaire mensuel :

$$24\,000\text{ F} + 1200\text{ F} + 1500\text{ F} = 26\,700\text{ F}$$

Salaire des 9 premiers mois :

$$26\,700\text{ F} \times 9 = 240\,300\text{ F}$$

Salaire mensuel après augmentation :

$$24\,000\text{ F} + (24\,000 \times 10\%) + 1200\text{ F} + (1200 \times 10\%) + 1500 = 29\,220\text{ F}$$

Salaire des 3 derniers mois :

$$29\,220 \times 3 = 87\,660\text{ F}$$

Salaire moyen mensuel :

$$87\,660 \times 1/12 = 7\,305\text{ F}$$

Calculer l'indemnité de licenciement de ce travailleur après 12 années de service effectif.

Solution

Ancienneté : 12 ans SMM = 7 305 F

De 01 à 05 ans : $(7\,305 \times 30\%) \times 5 = 10\,957,5\text{ F}$

De 06 à 10 ans : $(7\,305 \times 35\%) \times 5 = 12\,783,75\text{ F}$

De 11 à 12 ans : $(7\,305 \times 40\%) \times 2 = 5\,844\text{ F}$

Total de l'indemnité de licenciement :

$$10\,957,5\text{ F} + 12\,783,75\text{ F} + 5\,844\text{ F} = 29\,585,25\text{ F}$$

4) Inventaire des droits en cas de licenciement

Cet inventaire tient compte de la qualification du licenciement. Ainsi, en cas de licenciement sans faute lourde du travailleur, avec dispense d'exécution du préavis : il y a licenciement abusif.

Voici les droits qu'on doit lui verser :

- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité compensatrice de congé-payé
- Gratification au prorata temporis
- Salaire de présence
- Indemnité de licenciement
- Dommages et intérêts.

En cas de licenciement sans faute lourde, avec respect du préavis.

Voici les droits à verser au salarié

- S Indemnité compensatrice de congé-payé
- S Gratification au prorata temporis
- S Salaire de présence
- S Indemnité de licenciement
- S Licenciement pour faute lourde
- S Indemnité compensatrice de congé-payé
- S Gratification au prorata temporis

S Salaire de présence

4-1) Les droits non pécuniaires en cas de licenciement du salarié

Il s'agit de la remise au salarié d'un certificat de travail et le paiement des frais de voyage et de transport du salarié déplacé.

a) Le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail doit être remis au travailleur, quelque soit la nature du contrat, sa forme (écrite ou verbale), sa durée, la cause de la rupture. Le salarié n'a pas à demander le certificat, l'employeur a l'obligation à lui en délivrer un, indiquant la date d'entrer et celle de sortie de l'entreprise, ainsi que les différents postes occupés, sous peine de verser des dommages et intérêts au salarié. Il ne doit plus contenir des mentions erronées ou tendancieuses qui visent à ternir l'image du travailleur, ainsi que la cause de la rupture.

b) Le reçu pour solde de tout compte

C'est un document rédigé par l'employeur et signé par les deux parties. Par ce document, le salarié licencié reconnaît avoir perçu tous ses droits et qu'il ne peut plus rien revendiquer désormais. Toutefois, la loi permet au salarié qui s'estime lésé (dont tous les droits n'ont pas été purgés) de les réclamer malgré la signature du reçu pour solde tout compte.

c) Le rapatriement du travailleur à la fin du contrat

Les travailleurs concernés sont d'une part ceux recrutés à l'extérieur pour exercer en Côte d'Ivoire, et d'autre part les travailleurs recrutés en Côte d'Ivoire pour exercer un travail hors de leurs résidences habituelles.

Dans l'un ou l'autre cas, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais de rapatriement et de voyage du travailleur et de sa famille, en totalité.