

LEÇON 4 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- Définition

C'est **une interruption temporaire** de l'exécution du travail sans que le contrat ne soit rompu. Le contrat n'est pas rompu mais il est momentanément mis fin à son exécution ; et donc les relations de travail subsistent toujours entre le travailleur et son employeur. Il est des interruptions sans effet sur le salaire, et d'autres qui ont un effet sur le salaire. Autrement, c'est une interruption temporaire de l'exécution du travail pendant laquelle certains effets attachés à l'existence du contrat de travail ne se produisent pas. Le contrat est suspendu sans prendre fin pour autant. Il reprend son cours normal.

2- Les causes de la suspension résultant du fait du salarié

2-1) Les maladies ou accidents professionnels

Par **maladie professionnelle**, il faut entendre, une maladie qui a un rapport avec le travail du salarié, c'est-à-dire toute maladie grave ou moins grave contractée à l'occasion ou dans l'exercice des fonctions qui rend le salarié inapte à assumer ses obligations contractuelles.

L'accident professionnel de travail, est celui qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire l'accident survenu pendant le trajet de la résidence du travailleur à son lieu de travail et vice versa ; et d'autre part, l'accident survenu pendant les voyages effectués pour le compte de l'entreprise ou dont les frais sont à la charge de l'employeur (les missions pour le compte de l'entreprise).

En ce qui concerne la maladie ou l'accident non professionnel dûment constaté par un médecin agréé, dans un délai de (06) mois ; après il faudra pourvoir au remplacement du travailleur.

2-3) les obligations militaires (article 32 de la convention collective du travail)

Il s'agit d'appel obligatoire sous les drapeaux. Il perçoit une indemnité égale au salaire du temps à y passer dans la limite de son préavis.

2-4) les congés de maternité

A l'occasion de son accouchement, toute femme salariée a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives, dont 06 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Pendant ce temps la CNPS verse le salaire de la femme salarié.

2-5) La grève licite

C'est la cessation collective du travail par les salariés pour faire pression sur ou les pouvoirs publics ou sur le chef d'entreprise.

Toute grève déclenchée dans le respect des procédures prévues par le code du travail est une grève licite et en tant que telle ne rompt pas le contrat de travail mais le suspend, «sauf faute lourde».

2-6) Les absences et permissions exceptionnelles

Elles sont accordées à tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour faire face à ses événements familiaux touchant directement son foyer. Leur durée maximale est de 10 jours ouvrables par année. Ces jours ne sont pas déduits du congé annuel. Dans le cadre de permissions exceptionnelles pour les cas suivants :

- Mariage du travailleur : 04 jours ouvrables
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 02 jours ouvrables
- Décès d'un conjoint : 05 jours ouvrables
- Décès d'un enfant, du père, de la mère du travailleur : 05 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 02 jours ouvrables
- Décès d'un beau père ou d'une belle mère : 02 jours ouvrables
- Naissance d'un enfant : 01 jour ouvrable
- Baptême d'un enfant : 01 jour ouvrable
- Première communion : 01 jour ouvrable
- Déménagement : 01 jour ouvrable

Une telle permission doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur soit par écrit soit en présence d'un délégué du personnel.

Si en cas de force majeure, le travailleur n'a pas pu obtenir l'autorisation préalable, il est tenu de présenter des pièces justifiant son absence dans les brefs délais et au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'événement.

Les absences exceptionnelles de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit intéressant le foyer du travailleur, ne sont pas rémunérées.

2-6) La mise en disponibilité

C'est la période que sollicite le travailleur pour faire face à certaines obligations à caractère personnel. Les cas nécessitant une mise en disponibilité sont :

- ✓ allaitement après congés de maternité
- ✓ exercice d'un mandat politique
- ✓ exercice d'un mandat (activité syndicale permanente)
- ✓ assistance à un enfant physiquement diminué.

Cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité. Elle n'excède pas 5 ans et est renouvelable une seule fois. A la fin de la disponibilité, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur.

2-7) suspension pour détention préventive

C'est la période entre l'arrestation et le jugement voire la condamnation du travailleur. Pendant cette période l'individu est jugé innocent. Pour suspendre le contrat, la détention doit être préventive mais surtout pour des raisons étrangères au service et que l'employeur en soit informé. La suspension pour détention préventive ne peut excéder 6 mois. L'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération pendant cette période.

2-6) La mise à pied disciplinaire

C'est une exclusion temporaire du travailleur de l'entreprise suite à une faute de celui-ci. Pour qu'elle soit valable, la mise à pieds doit être la conséquence d'une faute d'un salarié. Elle doit être limitée dans le temps (1 à 3 jours ou 4 à 8 jours). Elle doit être notifiée par écrit au salarié et cette notification doit porter les motifs pour lesquels la mise à pieds a été infligée.

3- Les causes de suspension résultant de l'employeur

L'employeur peut décider de suspendre les contrats de travail en raison de difficultés économiques graves ou de forces majeures, si le fonctionnement de l'entreprise est rendue économiquement ou matériellement impossible. Cette suspension appelée **chômage technique** ne peut être imposée au salarié pendant plus de deux (02) mois renouvelables une (01) seule fois au cours d'une même période de douze (12) mois. Passé ce délai, le salarié peut se considérer comme **licencié** et demander réparation. En outre, l'inspecteur du travail et des lois sociales doit être informé sans délai de toute décision de mise en chômage technique ou de son renouvellement.