

Chapitre 3 : LA SUSPENSION ET LA RUPTURE DU DROIT DU TRAVAIL

I- La suspension du contrat de travail

A. Les causes de suspension

1) Les causes tenant au travailleur

a- Les maladies et accidents non professionnels du travailleur

Les accidents et maladies non professionnels entraînent une suspension du contrat pour une durée maximum de 6 mois. Mais ce délai est porté à 8 mois pour les travailleurs ayant 5 à 20 ans d'ancienneté et à 10 mois pour ceux qui totalisent plus de 20 ans.

b- Les maladies et accidents de travail

La maladie de travail est celle qui a un rapport avec le travail du salarié.

L'accident de travail est celui qui est survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Aussi l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre la résidence du travailleur et son lieu de travail est considéré comme un accident de travail. Ici, il n'y a pas de délai de suspension du contrat de travail.

c- Les permissions exceptionnelles

Le travailleur ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise peut s'absenter pendant :

- 1 jour ouvrable pour son baptême et son déménagement
- 2 jours ouvrables pour le décès de son frère, de sa sœur, d'un beau-parent ou pour la naissance de son enfant ou pour le mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur
- 4 jours ouvrables pour son mariage
- 5 jours ouvrables pour le décès de son enfant, de son père ou de sa mère.

d- La mise en disponibilité

La mise en disponibilité peut être accordée pour :

- l'allaitement d'un enfant
- l'assistance d'un enfant gravement malade
- l'exercice d'un mandat parlementaire ou syndical.

Elle ne peut dépasser 5 ans et elle est renouvelable une seule fois.

e- Le congé de maternité

Toute femme salariée, à l'occasion de son accouchement, a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont 6 semaines avant la date de l'accouchement et 8 semaines après. Ce temps peut être augmenté de trois semaines supplémentaires en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. Au cours de ce congé de maternité, la femme salariée a droit à son plein salaire payé par la CNPS.

f- La grève

La grève est un arrêt concerté collectif du travail. Son objectif est d'obtenir l'amélioration des conditions de travail des grévistes. Une procédure légale est à respecter en l'occurrence le respect du préavis.

g- La détention carcérale du travailleur et le service militaire

La détention préventive est une cause de suspension du contrat de travail tout comme le service militaire.

2) *Les causes tenant à l'employeur*

a- La mise à pieds du salarié

C'est une sanction prononcée par le chef d'entreprise à l'encontre d'un travailleur ayant commis une faute. Elle est privative du salaire.

b- Le chômage technique

L'employeur peut décider pour des raisons de difficultés économiques graves ou d'évènement imprévu, de mettre tout ou partie de son personnel en chômage technique. Elle ne peut être imposée au salarié en une ou plusieurs fois pendant plus de 2 mois au cours d'une même période de 12 mois.

c- La fermeture provisoire

L'entreprise peut être fermée en cas de lock out, de force majeure ou en raison du caractère saisonnier de l'activité de l'entreprise.

Le lock out est une mesure prise pour préserver l'entreprise contre les violences matérielles que pourraient perpétrer les grévistes.

d- L'appel sous le drapeau

Le chef d'entreprise peut fermer momentanément son entreprise lorsqu'il est appelé sous le drapeau.

B. Les effets de la suspension

1) *Les effets pendant la période de suspension*

Pendant la période de suspension, le salarié est dispensé de fournir la prestation de travail due à l'employeur. En retour, celui-ci est dispensé de verser un salaire au salarié. Cependant, le contrat de travail n'est pas rompu.

2) *Les effets à la fin de la suspension*

Le contrat reprend son cours normal. La période de suspension du contrat de travail n'est pas comptabilisée dans le calcul des congés payés.

II- La rupture du contrat de travail

A. Les causes communes de rupture

1) *La force majeure*

Elle est un évènement imprévisible, étranger et indépendant de la volonté des parties. Elle est une cause de rupture, mais elle donne droit à une indemnité au travailleur.

2) *La faute lourde*

C'est une faute grave commise à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. Elle cause la rupture du contrat.

3) *La rupture par consentement mutuel ou à l'amiable*

Les parties peuvent décider d'un commun accord de mettre fin à leur contrat de travail.

4) *Le décès*

Le décès du travailleur entraîne la rupture immédiate du contrat.

5) *La retraite*

Elle met fin au contrat. L'âge de la retraite est passé de 55 ans à 60 ans à présent.

A la fin du contrat de travail, l'employeur remet au travailleur un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.

B. Les causes de rupture particulière

1) *Les causes de rupture du contrat à durée déterminée*

Deux causes sont répertoriées. Se sont l'arrivée du terme et la brusque rupture du contrat.

L'arrivée du terme est une circonstance qui met fin au contrat de travail à durée sans indemnité, ni préavis. Cependant, si les relations de travail se poursuivent au-delà du terme, le contrat sera renouvelé ou pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée si elle dépasse les 2 ans. La brusque rupture est celle qui intervient avant l'expiration de la durée conventionnelle.

2) *La rupture du contrat de travail à durée indéterminée*

a- La démission

La démission est définie comme la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Le salarié qui veut démissionner doit informer son employeur de sa décision d'abandonner son poste, c'est la notification de la démission. Aussi, il doit donner préavis à son employeur sous peine d'être condamné au paiement des dommages et intérêts au profit de celui-ci.

Le salarié aura droit à son indemnité compensatrice de congé payé, son salaire de présence, à un reçu pour solde de tout compte après paiement de ses droits et à un certificat de travail.

b- Le licenciement

Il existe 2 sortes de licenciement. Nous avons le licenciement individuel ou de droit commun et le licenciement pour motif économique.

❖ Le licenciement de droit commun

Le licenciement de droit commun exige soit une faute ou une inaptitude professionnelle du travailleur, soit des motifs qui revêtent une certaine gravité qui rendent impossible le maintien des relations de travail entre le salarié et l'employeur. Ce licenciement non seulement entraîne la rupture des relations de travail mais il donne droit aussi à plusieurs sortes d'indemnités au salarié. Il y a l'indemnité de préavis lorsque le délai de préavis n'a point été respecté alors que le salarié n'a commis aucune faute lourde; il ya l'indemnité de licenciement s'il n'y a pas eu de force majeure et il y a les dommages et intérêts si le licenciement est abusif.

❖ Le licenciement pour motif économique

C'est un licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi consécutive à des difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise. Ce qui l'identifie c'est le caractère collectif du congédiement. La procédure à suivre est la suivante :

- L'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel pour avis avant la notification du préavis de licenciement au salarié touché par la mesure.
- Il s'en suit une réunion de consultation à laquelle participe l'inspecteur du travail.
- Le licenciement collectif entraîne rupture du contrat de travail et donne droit au paiement d'une indemnité de préavis au salarié si le délai de préavis n'a pas été respecté.