

INTRODUCTION

DEFINITION

On peut définir le droit du travail comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs ou assimilés et ceux qui travaillent sous leurs autorité, à l'occasion de ce travail.

Section I – développement historique

Le droit du travail est relativement jeune, cependant, sa courte histoire est complexe

Nous nous en tiendrons aux développements qui ont suivi la seconde guerre mondiale : le 15 décembre 1952, une loi instituant un code du travail dans la France d'Outre-Mer fut votée. Ce code réunissait pour la première fois dans un seul document un ensemble de dispositions basées sur le principe de non discrimination entraînant comme conséquence l'alignement des travailleurs dits indigènes sur des normes plus élevées réservées jusque là aux travailleurs européens.

En dix (10) titres et 241 articles, le code du travail d'Outre-Mer (C.T.OM) embrassait l'ensemble de la matière : il interdisait le travail forcé de façon absolue, réglementait le contrat de travail et les conventions collectives, introduisait la semaine de 40 heures, le repos hebdomadaire, les congés payés, le repos de maternité, prévoyait des méthodes de détermination des salaires.

Ce code a été complété au Cameroun en 1952 à 1953 par de nombreux arrêtés d'application signés par le Haut-commissaire. Il est resté en vigueur jusqu'au 12 juin 1957, date de la promulgation de la loi N°67/LF/6 portant code du travail au Cameroun.

Le code de 1957 s'écarte du C.T.O.M en plusieurs points :

- Service de la main d'œuvre et de l'emploi
- Règlement des différents individuels et collectifs du travail .Il fut aussi original en incorporant des institutions et pratiques très intéressantes en vigueur au Cameroun Occidental de l'époque telles le greffe syndicats et la possibilité pour l'inspecteur du travail de poursuivre directement en justice les auteurs d'infractions aux dispositions législatives et réglementaires (article 114)

Au moment de l'avènement de la République Unie du Cameroun, l'harmonisation de la législation sociale avait été a peu près complètement réalisée. Les travailleurs des deux Etats fédérés bénéficiaient des mêmes classifications professionnelles et des mêmes salaires minima, des mêmes prestations de prévoyance sociale.

Les mesures prises depuis 1972 ont eu essentiellement pour objet de compléter et d'aménager la législation sociale du travail.

L'essentiel de ces mesures est l'élaboration en 1974 d'un nouveau code de travail qui a abrogé et remplacé celui de 1967. Ce code de 1974 se caractérise par le renforcement de la protection du travailleur et l'extension à l'ensemble du secteur salarié de certains avantages sociaux.

Ce code reste en vigueur jusqu'au 14 Août 1992, date de la promulgation d'un nouveau code. Le code de 1992 se distingue des précédents codes par une plus grande liberté qu'il laisse aux parties dans la négociation du contrat de travail et par la tarification des dommages intérêts.

SECTION II – LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

On entend par source d'un droit, du moins au sens technique, les divers procédés d'élaboration des règles dont l'ensemble forme ce droit. En ce qui concerne le droit du travail, ces sources sont d'origine interne et externe.

A- SOURCES D'ORIGINE EXTERNE

Il s'agit des conventions et des recommandations

a) Les conventions

Les conventions sont des normes universelles destinées à la ratification, comportant pour les Etats qui les ont ratifiés l'obligation d'en appliquer les dispositions. Elles priment non seulement les lois antérieures à leur ratification, mais également celles postérieures. Le contrôle de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) sur cette primauté se fait par le moyen des rapports que les Etats sont tenus de lui fournir tous les ans pour chaque convention ratifiée.

Depuis son institution en 1919 jusqu'à l'année 1974, l'O.I.T a élaboré 140 conventions. Le Cameroun en a ratifié 42. Parmi ces conventions ratifiées par le Cameroun, on peut citer la convention N°81 sur l'inspection du travail, N°132 sur les congés payés, N°100 sur l'égalité de rémunération. (cf PG POUGOUE, Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun. Presse Universitaires du Cameroun, 1988 P.19)

b) Les recommandations

Les recommandations n'ont pas le caractère obligatoire des conventions dont elles constituent le complément ou le prolongement. Elles sont pour les gouvernements un guide leur permettant d'orienter leurs actions sociales dans un domaine déterminé.

B- SOURCES INTERNES

Le droit du travail trouve son fondement positif essentiel dans les sources nationales, en premier lieu dans la constitution et dans les lois, dans leurs textes d'application et dans la jurisprudence. On y ajoute généralement les conventions collectives et le règlement intérieur de l'entreprise, parfois même le contrat individuel de travail en ce sens que les uns et les autres peuvent être invoqués devant les tribunaux pour en obtenir l'application.

a) la constitution

Elle ne contient aucune règle en matière sociale. Cependant, elle proclame dans son préambule, entre autre « *Tout homme à le droit et le devoir de travailler* »

b) la loi

Aux termes de l'article 20 de la constitution du 20 Mai 1972, la législation du travail relève du domaine de la loi

Le droit du travail est en grande partie législatif et la pièce maîtresse de cette législation est le code du travail

c) Les règlements

Le Président de la République, le Premier Ministre et le Ministre du Travail ont pris des décrets et arrêtés...

d) La jurisprudence

Les différents individuels du travail ont donné lieu à la formation d'une abondante jurisprudence de la Cour Suprême. La jurisprudence éclaire le droit, mais aussi crée des règles de droit. Ainsi, la faute lourde est une création jurisprudentielle : ce sont les tribunaux du travail qui ont établi la distinction entre la faute lourde et la faute ordinaire au cours de nombreux procès qui mettaient cette notion de jeu.

e) Les conventions collectives

L'article 52 du code du travail définit la convention collective comme un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs d'une même entreprise ou d'un groupe d'entreprises, d'une ou plusieurs branches d'activités. Nous y reviendrons plus loin.

f) Le règlement intérieur

C'est un ensemble de dispositions établies par des chefs d'entreprises destinées à préciser « *les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise* » article 29 du Code du travail.

Pour éviter les abus de l'employeur, l'article 29 al 3 C.T a atténué le caractère unilatéral du règlement intérieur en obligeant l'employeur à le communiquer aux délégués du personnel et à demander le visa de l'inspecteur du travail.

g) Le contrat du travail

Le contrat de travail occupe une place à part, nous en reparlerons plus loin

h) La coutume et les usages**C- HIERARCHIE DES REGLES DE DROIT**

La notion d'avantage minimum

Les diverses règles de droit du travail n'ont pas la même valeur. Elles se hiérarchisent. A chacun des degrés de cette hiérarchie, la règle inférieure ne peut démentir les règles supérieures. Cette hiérarchie des sources en droit du travail s'établit ainsi qu'il suit au sommet de la hiérarchie se trouvent les règles internationales (conventions régulièrement ratifiées) ; vient ensuite l'ensemble des règles écrites du droit interne elles-mêmes rigoureusement hiérarchisées (constitution, loi ordinaire, règlement)

Les règles jurisprudentielles sont nécessairement subordonnées à la loi.

La place des conventions collectives est plus délicate : si elles ne peuvent méconnaître les dispositions d'ordre public des lois et règlements ; elles peuvent y déroger dans un sens plus favorables aux travailleurs.

Tout au bas de l'échelle figure le règlement intérieur.

TITRE I- LE CONTRAT DE TRAVAIL

Aux termes de l'article 23 C.T « *le contrat de travail est une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération* »

Le contrat de travail ainsi défini est un contrat synallagmatique, un contrat conclu intuitu personae et un contrat d'adhésion dont les clauses sont généralement déterminées par l'employeur, sans que le salarié ait la possibilité de les discuter.

Cette définition n'étant pas complète, il s'est posé en jurisprudence le problème de distinction entre le contrat de travail et certains contrats voisins tels que le contrat de mandat, le contrat de gérance libre et le contrat de société, car ces contrats comportent tous une obligation de fournir un service moyennant rémunération

Comme critère permettant d'opter pour une des qualifications possibles la jurisprudence retient « *la subordination du salarié à celui qui l'emploi* ». Dès que cette subordination apparaît avec certitude, il y a lieu d'en déduire que les parties sont liées par un contrat de travail, quelque soit le mode de rémunération, l'horaire du travail ou la dénomination que les parties ont donnée audit contrat.

CHAPITRE I – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La forme du contrat de travail est libre ; cependant dans certains cas le contrat de travail doit être formé par écrit et être revêtu du visa du Ministre du Travail.

SECTION 1- LES CONDITIONS DE FORME

A- LE PRINCIPE : ABSENCE DE FORME

La forme du contrat de travail est libre (article 23 al C.T). Dès que les consentements sont échangés, le contrat est formé. Il peut être écrit ou verbal

B- EXCEPTIONS : LES CONTRATS QUI DOIVENT ETRE ETABLIS PAR ECRIT

- Les contrats d'apprentissages et d'engagements à l'essai doivent être constatés par écrit (voir articles 46 et 28 al 2 du Code du Travail).
- Tout contrat de travail stipulant une durée supérieure à 3 mois ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit, avec ampliation à l'inspecteur du travail du ressort (article 27 al 1 C.T).
- Le contrat de travail concernant un travailleur de nationalité étrangère doit également être constaté par écrit et doit avant tout commencement d'exécution être visé par le Ministre du Travail (art. 27 al 2 C.T). Il en est de même de son renouvellement (art. 25 al 2 C.T). Si le visa est refusé, le contrat de travail est nul de plein droit. Si le Ministre n'a pas fait reconnaître sa décision dans les 2 mois consécutifs à la demande de visa, ce dernier sera réputé avoir été accordé (art. 27 al 3 & 4 C.T)
- Le contrat de travail temporaire d'un travailleur temporaire mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit (art 26(1))
- Pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à la disposition doit être établi par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire (art 26 (1))
- Le contrat de tâcheronnat doit être établi par écrit (art 41 (C.T))

SECTION 2 – LES CONDITIONS DE FOND

Les conditions de validité d'un contrat de travail sont celles posées d'une manière générale par l'article 1108 du Code Civil ; c'est-à-dire la capacité des parties, absence d'erreur et de violence.

S'agissant de la capacité, il y a lieu de préciser que l'ordonnance N°81/02 du 29 Juin 1981 dispose que la femme mariée peut exercer une profession séparée de celle de son mari avec faculté pour celui-ci de s'y opposer dans l'intérêt du ménage et des enfants. Le tribunal peut d'ailleurs donner mainlevée de cette opposition à la demande de la femme, lorsque cette opposition n'apparaît pas fondée.

CHAPITRE 2 – LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1- LE CONTRAT DE TRAVAIL A UNE DUREE INDETERMINEE

Il s'agit d'un contrat dont le terme n'a pas été fixé à l'avance. Ce contrat se caractérise par une faculté de résiliation unilatérale en ce sens que chacune des deux parties peut le rompre à tout moment et dans certaines conditions déterminées par la loi. (Art. 25 al (b) C.T)

SECTION 2 – LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

A- NOTION

« *Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des deux parties* ». (Art. 25 al 1 (a) C.T).

Par extension, est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée :

- Le contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiquée avec précision.
- Le contrat conclu pour un ouvrage déterminé (art. 25 al (a) C.T)

Par contre ne constitue pas un contrat de travail à durée déterminée :

- Un travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'œuvre supplémentaire ;
- Un travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériels, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;

B- FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

a- Nécessité d'un écrit

Au terme de l'article 27 (1) C.T « tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à 3 ans ou nécessitant l'installation d'un travailleur hors de sa résidence habituelle doit être constaté par écrit. Les parties doivent adresser une ampliation du dit contrat à l'inspecteur du travail du ressort.

b- Nécessité du visa du ministère du travail

En plus de l'écrit, tout contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée concernant un travailleur de nationalité étrangère « doit avant tout commencement d'exécution, être visé par le Ministre chargé du Travail » (art. 27 (2) C.T). La demande de visa incombe à l'employeur. Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit. Si le Ministre du travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois consécutif à la réception de la demande de visa ce dernier sera réputé avoir été accordé.

C- Les effets du contrat à durée déterminée

Lorsque toutes les conditions de forme sont remplies le contrat à durée déterminée produit des effets limités quant à son renouvellement et quant aux conséquences de sa résiliation.

a- Le renouvellement

Le contrat à durée déterminée va contre le principe de la stabilité de l'emploi qui est un des principes cardinaux du droit du travail. C'est pourquoi le législateur a limité au maximum de ce type de contrat. Ainsi il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans et ne peut être renouvelé que pour la même durée (art. 25 al 1(b) C.T). Lorsqu'il concerne un travailleur de nationalité camerounaise, ce contrat ne peut être renouvelé plus d'une fois avec la même entreprise, au terme du premier renouvellement, si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée (art. 25 (3) C.T).

Les contrats assimilés au contrat à durée déterminée, c'est-à-dire ceux conclus pour un ouvrage déterminé et ceux dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain ne peuvent en aucun cas être renouvelés (art. 25 al 1 (a) C.T).

Ainsi des contrats à durée déterminée quant aux conséquences de leur résiliation. Lorsque le contrat à durée déterminé est arrivé à son terme chacune des parties peut reprendre sa liberté sans avoir à payer à l'autre une quelconque indemnité, à moins que le contrat de travail ou la convention collective liant les parties n'ai prévu une clause contraire.

Allant plus loin l'article 38 C.T prévoit également que le contrat à durée déterminée peut cesser avant son terme en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord partie constaté par écrit.

Pour les autres conséquences de la résiliation du contrat de travail à durée déterminée voir le chapitre sur la rupture des contrats de travail.

SECTION 3 – LES CONTRATS DE TRAVAIL PRECAIRES**A- TYPOLOGIE ET CAS D'UTILISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL PRECAIRES**

L'article 25 al C.T a prévu 3 cas d'utilisation des contrats de travail précaires.

a- Le contrat de travail temporaire

Il s'agit d'un cas qu'on peut qualifier d'accidentel et qui peut se rencontrer dans tous les types d'entreprises. Deux situations peuvent rendre légitime la conclusion d'un contrat de travail temporaire.

L'absence temporelle ou la suspension du contrat d'un travailleur. Ainsi l'employeur peut conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié en congé de maternité ou malade, un salarié appelé sous les drapeaux ou à exercer une fonction politique ou administrative résultant d'une élection ou d'une nomination. Un salarié gardé à vue ou mis à pied. Un salarié en congé d'éducation ouvrière ou un salarié ayant suspendu son contrat de travail pour suivre son conjoint muté.

b- Le contrat de travail occasionnel

Un contrat de travail occasionnel peut être conclu en vue de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetages ou procéder à des réparations de matériels d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

c- Le contrat de travail saisonnier

Des contrats de travail saisonnier peuvent être conclus dans les entreprises dont les activités sont cycliques ou liées à la variation du climat et des saisons.

Il s'agit des emplois par nature temporaire. L'activité de l'entreprise est cyclique lorsque le temps de travail revient chaque année à une même période et est normalement suivi d'une période d'inactivité. Lorsque ces conditions sont réunies. L'employeur peut librement conclure des contrats saisonniers quelque soit le secteur d'activité.

Ces types de contrat sont possibles par exemple dans les sociétés de transport des marchandises dont les activités sont liées à la praticabilité de la route, les sociétés hôtelières dont les activités connaissent des hauts et des bas au gré des saisons touristiques, les exploitations agricoles, les industries agro-alimentaires...

B- CARACTERE LIMITATIF DES CAS D'UTILISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL PRECAIRES**a- Exposé du principe**

Aux termes de l'article 26 (3) C.T, les cas de conclusions des contrats de travail précaire ci-dessus énumérés sont limitatifs. Par conséquent un contrat précaire conclu en dehors d'un de ces trois cas est nul.

L'article 26 (3) C.T précise également qu'il ne peut fait appel au travailleur précaire que pour des « *tâches non durables* ». Pour échapper à ce caractère limitatif des cas d'utilisation des contrats de travail précaires le chef d'entreprise peut avoir recours aux contrats de travail à durée déterminée.

En effet le législateur camerounais n'a pas délimité le domaine d'utilisation des contrats à durée déterminée. Il s'est contenté d'en limiter sa durée ainsi que la possibilité de son renouvellement.

b- Sanction des violations du domaine d'utilisation des contrats de travail précaires

Quel est le sort d'un contrat de travail précaire conclu en dehors des conditions d'utilisations énumérées par l'article 26 (3) C.T ?

Le code du travail est muet sur la question. Cependant si on s'en tient aux principes généraux du droit de travail, on peut affirmer qu'un contrat conclu en violation du cadre légal d'utilisation des contrats de travail précaires est réputé avoir été conclu « à durée indéterminée ».

Qui peut invoquer la violation des cas d'utilisation des contrats de travail précaires ?

La sanction ci-dessus proposée ayant pour but de protéger le travailleur contre les risques de l'emploi, nous pouvons valablement proposer que seul le salarié puisse invoquer cette violation. L'employeur est réputé mieux informé pour éviter de commettre ce genre d'erreur.

C- FORMATION DES CONTRATS DE TRAVAIL PRECAIRES : LA NECESSITE D'UN ECRIT

Les travailleurs précaires peuvent être recrutés par une entreprise de travail temporaire, c'est-à-dire par « *toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère* » (art. 26 (1) & (2)). Le contrat de travail temporaire d'un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, doit être écrit (art. 26 (5)). De même « *pour chaque travailleur mis à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à la disposition doit être conclu par écrit entre ce dernier et l'entreprise de travail temporaire* » (art. 26 (6)).

L'entreprise utilisatrice de main d'œuvre précaire doit s'assurer au préalable du Ministère chargé du travail, agrément prévu par l'article 26 (4) C.T.

D- NECESSITE DE LIMITER LA DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL PRECAIRE

La mise à la disposition d'un même utilisateur d'un travailleur temporaire par une entreprise de travail temporaire ne peut être conclue pour une durée supérieure à un an.

Les autres modalités d'application de ces dispositions du Code du travail sur le contrat de travail précaire sont fixées par le décret 93/577/PM du 15 juillet 1993.

E- AVENIR DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le travail temporaire introduit dans la législation camerounaise par le code du travail du 14 Août 1992 va certainement se développer. Nous allons certainement assister à une multiplication des entreprises fournitures des services de personnels temporaires ayant pour buts de sélectionner, embaucher, gérer et rémunérer des travailleurs, qu'elles détachent auprès des entreprises clientes.

Sur le plan social, cette technique va permettre aux travailleurs qui ne veulent s'engager que pour un temps limité de trouver un emploi. Aux chômeurs la formule multipliera les chances de trouver un emploi intermittent.

Sur le plan économique, la formule permettra de dégager rapidement un personnel d'appoint en fournissant aux entreprises dans l'embarras, le personnel qualifié qui lui fait épisodiquement défaut soit par suite de l'instabilité ou de l'absence du personnel, soit en cas de travaux exceptionnels.

Pour l'employeur le recours aux services des entreprises de travail précaire leur permet d'échapper aux contraintes qu'impose le régime juridique du licenciement des travailleurs permanent.

Cependant la pratique va certainement révéler des abus, car la nouvelle technique triangulaire mettant en présente l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur et le travailleur intérimaire s'intègre mal dans le schéma classique des rapports bilatéraux nés du contrat de travail. Il est certain que le législateur interviendra à bref délai pour remédier à ces abus.

En outre le problème de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice sera certainement souvent soulevé à l'occasion des fautes commises par le travailleur intermédiaire en cours de sa mission. Les parties devront prendre soin de régler minutieusement ces problèmes de responsabilité dans les contrats de mise à la disposition.

SECTION 4- LES FORMES PARTICULIERES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, L'ENGAGEMENT A L'ESSAI, LE TACHERONNAT & LE CONTRAT DE FORMATION OU DE STAGE

A- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

a) Définition

L'article 47 le définit comme celui « *par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, ou artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par lequel celui-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage* ». Le travail exécuté par l'apprenti doit être varié pour qu'il puisse acquérir une formation professionnelle complète.

L'apprenti doit être âgé d'au moins 14 ans (art. 86 C.T)

Le maître doit être âgé de 21 ans au moins.

Le contrat d'apprentissage doit à peine de nullité absolue être constaté par écrit (art 46 C.T)

Le décret N°69/DF/287 du 30 juillet 1969 pris en application du code de 1967 avait prévu en annexe un modèle pour l'établissement du contrat d'apprentissage. L'article 47 du code de 1992 a également prévu qu'un décret fixera les conditions de fond et de forme ainsi que les effets du contrat d'apprentissage. En attendant que ce décret intervienne. Il y a lieu d'appliquer le décret N°69/DF/287 du 30/07/69 susvisé qui avait fait quelques précisions en ce qui concerne les effets du contrat d'apprentissage.

b) Les obligations des parties

Le maître doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. Il doit le traiter « en bon père de famille ». Il doit verser à l'apprenti une allocation dont le montant est au moins égal à :

- Un 1/3 du S.M.I.G après 6 mois
- La ½ du S.M.I.G après un an
- La totalité du S.M.I.G après deux ans

Bien que le texte ne le précise pas, l'obligation de cette allocation exclut toute redevance versée par l'apprenti au maître.

L'apprenti doit à son maître respect et obéissance

c) Fin du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage ne peut être supérieure à 4 ans. Plusieurs événements peuvent mettre fin au contrat avant terme :

- La mort de l'une des parties
- Le manquement aux obligations du contrat
- La résiliation judiciaire
- La faute lourde...etc

A la fin de l'apprentissage, le Maître doit délivrer à l'apprenti un certificat de fin d'apprentissage au besoin après un examen devant un jury professionnel.

B- L'ENGAGEMENT A L'ESSAI

L'engagement à l'essai est également réglementé par l'article 28 du code du travail.

a) L'objet

L'engagement à l'essai permet à l'employeur de juger les aptitudes du travailleur, de le mettre à l'épreuve et au travailleur d'apprécier les conditions de travail dans l'entreprise. Il s'agit d'une période incertaine d'observation réciproque.

b) Forme

Aux termes de l'article 28 al du C.T l'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit. Il peut faire l'objet d'une disposition spéciale du contrat du travail ou constituer un contrat à part.

c) Durée de la période d'essai

L'engagement à l'essai ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de 6 mois. Toutefois en ce qui concerne les cadres, cette période peut être prolongée jusqu'à 8 mois (art. 28 al 2 C.T).

Les délais de recrutements, de route, de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai (art. 28 al 3 C.T).

Le renouvellement ci-dessus visé doit faire l'objet d'un accord entre les parties, accord manifesté avant l'expiration de la période d'essai initiale. Si l'engagement à l'essai n'est pas rompu ou renouvelé avant l'arrivée du terme, il se transforme à la fin de la période d'essai en un contrat définitif qui ne peut plus être rompu que dans les conditions et dans les formes prévues pour la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

Cette limitation de la durée de l'essai a pour but d'empêcher les employeurs de ne recruter que des travailleurs à l'essai qu'ils peuvent licencier librement.

d) Effet de la rupture**1) sur les relations du travail**

L'engagement à l'essai peut toujours cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties sans que celle-ci soit tenue de respecter le préavis de résiliation. Cependant les conventions collectives peuvent prévoir un préavis.

2) Sur le droit au voyage

Le rapatriement des travailleurs déplacés est supporté par l'employeur quel que soit le motif de la rupture (art. 28 al 4 C.T).

C- LE TACHERONNAT

Aux termes de l'article 48 C.T « *le tâcheron est un sous entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire* »

b) formation du contrat de tâcheronnat : nécessité d'un écrit

Aux termes de l'article 48C.T, le contrat de tâcheronnat doit être établi par écrit. Cet écrit est nécessaire en particulier pour distinguer le contrat de tâcheronnat des contrats voisins tels le contrat d'entreprise et surtout le contrat de travail. Si faute d'écrit le tâcheron soutient qu'il était lié à l'entrepreneur par un contrat de travail, il appartiendra à l'entrepreneur de rapporter la preuve contraire. S'il ne parvient pas à prouver qu'il s'agit d'un contrat de tâcheronnat et non d'un contrat de travail, la thèse du contrat de travail va l'emporter. Les conséquences pratiques de cette solution seront immenses : seuls les tribunaux de travail seront compétents pour connaître des litiges les opposant et seules les règles du droit de travail seront applicables. Quant au fond, ce tâcheron qui sera reconnu salarié aura pour ses salaires un privilège par rapport aux autres créanciers de l'employeur. Il aura également droit aux allocations de la CNPS en cas d'accident de travail, aux congés payés et autres avantages, au préavis et à l'indemnité de licenciement, à des dommages intérêts pour licenciement abusif.

Au cas où l'entrepreneur établit l'existence d'un contrat de tâcheronnat, notamment en utilisant les affiches ci-dessous visées, le travailleur n'aura droit à aucun des avantages suscités. C'est pourquoi il est important d'établir le contrat de tâcheronnat par écrit.

c) les obligations des parties**1) les obligations du tâcheron**

Le tâcheron est tenu d'informer le tiers par une publicité permanente car l'article 50 C.T lui fait obligation d'indiquer par voie d'affiches apposées de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins et chantiers où il fait exécuter des travaux, ses noms, prénoms, adresse, sa qualité de tâcheron, le nom et l'adresse de l'entrepreneur qui lui a confié les travaux, les horaires de travail. Cet affichage est obligatoire même si les travaux s'exécutent dans les ateliers, magasins et chantiers de l'entrepreneur.

2) les obligations de l'entrepreneur

- Tenir à jour la liste des tâcherons. L'article 50 C.T fait obligation à l'entrepreneur de « tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé un contrat »
- Assumer les obligations du tâcheron à l'égard du travailleur en cas d'insolvabilité du tâcheron

Lorsqu'un tâcheron non inscrit au registre de commerce et ne justifiant pas d'une patente en cours de validité devient insolvable alors qu'il a effectué des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur ; ce dernier est substitué au tâcheron en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs (article 49 al 1 C.T)

Par contre lorsque les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasin ou chantier de l'entrepreneur, l'insolvabilité du tâcheron ne rend l'entrepreneur responsable que du paiement des salaires dus aux travailleurs (article 19 (2) C.T).

Pour garantir au maximum le paiement des droits du travailleur lésé, le code du travail a donné au travailleur une action directe contre l'entrepreneur (art. 49 al.3).

Ainsi le travail impayé du fait de l'insolvabilité du tâcheron peut dès lors que les conditions ci-dessus mentionnées sont réunies, poursuivre l'entrepreneur aux fins de paiement comme s'il était son propre salarié.

d) Absence de sanction en cas de violation des obligations des parties

La loi n'a expressément prévu aucune sanction contre l'entrepreneur ou le tâcheron qui violerait une des obligations légales mises à leur charge, notamment quant à la tenue de la liste des tâcherons et l'affichage. Cependant la partie qui ne respecte pas les obligations mises à sa charge se prive ainsi d'un précieux mode de preuve de contrat la liant à l'autre partie, Le code du travail n'ayant pas prévu de décret d'application des articles 48,49 et 51 sur le tâcheronnat, les "sanctions qui peuvent s'avérer nécessaires dans la pratique seront certainement élaborées par la jurisprudence, du moins en ce qui concerne les sanctions civiles, compte tenu du principe de la légalité des incriminations et des peines.

e) Rémunération du travail à la tâche

Aux termes de l'article 63 C.T. "la rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps et effectuant un travail analogue". La loi veut ainsi assurer aux travailleurs un minimum vital.

Pour s'assurer que tous les travailleurs à la tâche sont bien informés du taux de leur rémunération et pour permettre à l'inspecteur de travail en visite de s'assurer que le taux légal est respecté, l'article 64 C.T. impose aux chefs d'entreprise d'afficher dans les lieux de paie,

les taux minima de salaire ainsi que des conditions de rémunération de travail à la tâche ou aux pièces.

D - LE CONTRAT DE FORMATION ET DE STAGE

Certains employeurs ont toujours jugé trop courte la durée de l'engagement à l'essai qui aux termes de l'article 23 al.2 (b) C.T. est d'une durée maximale de 8 mois pour les cadres et de 6 mois pour les autres. Pour contourner cet obstacle légal les employeurs faisaient précéder l'engagement à l'essai d'une période de formation ou de stage plus ou moins longue. Cette pratique a été légalisée par le code du travail du 14/O8/1992. En effet aux termes de l'article 28 al 3 dudit code "les délais de formation et de stage ne sont pas compris dans la durée de l'essai". Cependant cette disposition laconique ne donne aucune précision notamment quant au mode de preuve du contrat de formation, à sa durée et aux possibilités de rémunération.

a) Preuve des contrats de formation et de stage

En s'inspirant des principes généraux du droit de travail, on peut affirmer que les contrats de formation et de stage doivent être nécessairement formés par écrit et qu'à défaut d'écrit, les parties sont réputées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

b) Durée des contrats de formation et de stage

Ces contrats ne peuvent être conclus à durée illimitée. A notre avis leur durée peut être limitée à la durée maximale prévue pour l'engagement à l'essai, c'est-à-dire de 8 mois pour les cadres et de 6 mois pour les autres.

c) Rémunération pendant la période de formation ou de stages

Le problème de mode de rémunération est plus complexe : si le principe de la rémunération de la période de formation et de stage est indiscutable, il reste à déterminer le taux de cette rémunération. Si certains chefs d'entreprise donnent aux stagiaires une rémunération correspondant à celle qui leur aurait été due s'il s'agissait d'un contrat de travail, la majorité des employeurs versent aux candidats à l'emploi partie à un contrat de formation ou de stage une rémunération forfaitaire. En ce qui concerne les ouvriers et les employés, les chefs d'entreprise peuvent s'inspirer de la convention collective des entreprises des T.P. & Bâtiments du 16 Juin 1976 sur le contrat d'apprentissage, il résulte de l'article 16 de cette convention collective que l'apprenti perçoit après 6 mois une allocation égale à 1/3 de son salaire de première catégorie. Après un an cette allocation est portée à la moitié et après deux ans à la totalité dudit salaire.

d) Rémunération pendant la période de formation ou de stages

Le contrat de formation est essentiellement précaire. Le chef d'entreprise peut le rompre à tout moment sans préavis et sans dommages intérêts. Le stagiaire peut également à tout moment reprendre sa liberté

TITRE II - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme tout contrat synallagmatique, le contrat de travail fait naître à la charge de chacune des parties un certain nombre d'obligations :

SECTION I - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

A PROCURER LE TRAVAIL DANS CERTAINES CONDITIONS

L'employeur doit fournir au travailleur le travail correspondant à la fonction pour laquelle il a été embauché.

Dans certains cas, le travailleur peut légitimement refuser d'exécuter les tâches ne correspondant pas à sa formation, sauf nécessités temporaires de services.

Si aucune possibilité de mutation n'a été prévue au contrat, l'employeur ne peut imposer la mutation. Le travailleur peut s'y opposer et la rupture du contrat serait imputable à l'employeur.

L'employeur doit aussi fournir au salarié ; certaines conditions de travail (notamment quant à sa durée, à hygiène et à la sécurité) conformes à la réglementation en vigueur ; il doit le déclarer à la C.N.P.S

B- REMUNERER LE TRAVAIL FOURNI

C'est-à-dire payer les salaires ; les indemnités et autres avantages au taux prévus par les lois règlements ; ces salaires doivent être payés dans les délais prévus par les textes et en totalité

C- TRAITER LE TRAVAILLEUR AVEC DIGNITE

Condition primordiale pour qu'il puisse exécuter lui-même ses obligations.

SECTION 2- OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

A- OBLIGATIONS CONCERNANT L'EXECUTION DU TRAVAIL

Le travailleur doit exécuter le travail convenu. Il manque à ses obligations en s'absentant sans raisons ou quand il ne fournit pas le travail correspondant à sa qualification professionnelle. Il doit faire preuve de conscience professionnelle en évitant les pertes de temps, la négligence dans l'entretien du matériel. Le manquement à cette obligation d'entretien du matériel peut entraîner des sanctions disciplinaires (avertissement, licenciement mais jamais pécuniaires (interdiction des amendes par l'article 30 al 1 C.T.).

Le travailleur doit également obéissance, respect et loyauté (interdiction de divulguer les secrets de fabrication et de concurrencer son employeur).

B- OBLIGATIONS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

a) Ponctualité : le travailleur doit respecter l'horaire de l'entreprise et se plier à la formalité de pointage si cette formalité existe

b) Le travailleur doit respecter la durée de travail. Sauf dans l'agriculture, cette durée est de 40 heures par semaine. Mais le décret n°95/677/PM du JS Décembre 1995 considère, comme équivalentes, 45 heures pour le personnel hospitalier, hôtelier, de vente au détail et de coiffure, 54 heures pour les employés de maison, 56 heures pour les gardiens. Le nombre d'heures hebdomadaires doit être reparti sur 6 journées au maximum pour laisser libre chaque

semaine au moins 2-4 heures consécutives de repos. Le salarié a également droit à une journée entière ce congé les jours fériés et chômes.

Le repos hebdomadaire doit obligatoirement être pris et ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice. Il se prend en principe le dimanche. Mais par dérogation à ce principe, les arrêtés n° 14 du 18 Juin 1 °6S et n° 22 du 27 Mai 1969 énumèrent les établissements et services pouvant donner le repos hebdomadaire en un au pire jour que le dimanche.

C- OBLIGATION D'EXECUTER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Mais même quand les heures supplémentaires sont autorisées par l'inspecteur du travail dans les limites du maximum fixé par décret (art 80 al 4 C.T). Elles ne peuvent jamais entraîner la suspension, ni la réduction du repos hebdomadaire qui est nécessairement de 24 heures consécutives.

SECTION 3 - SANCTIONS DES OBLIGATIONS

A- POUR LE TRAVAILLEUR

La sanction peut aller de l'avertissement verbal au licenciement pour faute en passant par la mise à pied de 1 à 8 jours. Au cas où la faute du travailleur constitue en elle-même un délit (vol ; abus de confiance) la sanction disciplinaire peut se doubler d'une sanction pénale.

B-POUR L'EMPLOYEUR

L'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat de travail par l'employeur est également sanctionnée. Ainsi le non respect du salaire minimum est pénalement réprimé. De même ; le code énuméré dans son titre 10 les pénalités encourues par les auteurs d'infractions à ces dispositions.

TITRE III - LES MODIFICATIONS ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 - LES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Certains événements peuvent se produire et avoir pour conséquence la modification de la situation contractuelle ayant initialement lié les parties. Il s'agit des événements entraînant les modifications des conditions contractuelles d'une part, et des modifications dans la situation juridique de l'employeur d'autre part.

SECTION 1 - LES MODIFICATIONS DES CONDITIONS CONTRACTUELLES

Aux termes de l'article 1134 du CODE CIVIL "*les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites*". Cette disposition signifie que les contrats s'imposent aux parties, que les parties doivent le respecter. Cependant il ne faut pas en déduire que la loi contractuelle est intangible et ne peut en aucun cas faire l'objet des modifications ultérieures. Bien au contraire, dans certains cas comme en Droit du Travail les conditions contractuelles initiales sont appelées à évoluer en raison des divers impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Qu'arrivera-t-il si l'une des parties refuse la modification proposée par l'autre ? Selon quelle procédure doit s'effectuer cette modification ? La réponse à certaines questions diffère selon que le problème est posé en période d'activité normale de l'entreprise ou que les parties ont dû y avoir recours afin d'éviter un licenciement pour motif économique

A- LES MODIFICATIONS DES CONDITIONS CONTRACTUELLES EN PERIODE NORMALE D'ACTIVITE

Aux termes de l'article 42 al 2 C.T. "Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative, de l'une ou de l'autre partie.

(a) Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

(b) Si la proposition de modification émanant du travailleur est substantielle et qu'elle est refusée par l'employeur, le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur

a- Modifications à l'initiative de l'employeur 1- Modification des clauses non substantielles

Il s'agit des clauses qui n'ont pas été déterminantes pour la partie concernée au moment de la formation du contrat de travail, ou des clauses qui n'entraînent pas une aggravation anormale des conditions de travail ou encore des modifications qui entraînent peu d'incidence sur les conditions d'emploi du salarié. C'est le cas des modifications portant sur les horaires de travail si l'employeur est resté dans le cadre des 3 combinaisons prévues par le décret n° 95/677/PM du 18 Décembre 1995.

L'employeur peut modifier unilatéralement l'une quelconque de ces clauses du contrat. Le salarié n'est pas en droit de refuser ces modifications. Son éventuel refus sera une démission lui faisant perdre le droit aux différentes indemnités prévues en cas de licenciement, même si son employeur a été conduit à sanctionner sa désobéissance par son licenciement.

2) Modifications des clauses substantielles

Une modification est substantielle lorsqu'elle porte sur une clause du contrat jugée déterminante, essentielle par la partie concernée au moment de la formation du contrat de travail. Les tribunaux recherchent si la clause litigieuse a été déterminante au moment de la formation du contrat de travail. Un autre critère consiste à rechercher si la clause à modifier porte sur un élément important du contrat ou si elle entraîne une aggravation anormale des conditions de travail. Ainsi sont des modifications substantielles celles portant sur les salaires, le lieu de travail, la fonction, etc...

Si en vertu de son pouvoir de direction l'employeur peut modifier les conditions d'exécution du travail sans l'accord du travailleur concerné, il n'en est pas de même pour les modifications des éléments substantielles. Il ne peut modifier les clauses substantielles du contrat de travail qu'après avoir obtenu l'accord du salarié.

Mais même en présence d'un refus opposé par le salarié à la modification d'une clause substantielle ; la rupture du contrat de travail qui s'ensuit peut être justifiée par l'intérêt de l'entreprise. Dans ce cas on dit que le licenciement est « imputable à l'employeur » (art. 42 alinéa 2 (a)).

Par contre si l'employeur impose au salarié une modification unilatérale dans le but de le nuire (pour des raisons étrangères au fonctionnement de l'entreprise) le licenciement qui s'ensuit est abusif

b- Les modifications à l'initiative du salarié

Les cas de modifications à l'initiative du salarié sont plus rares : l'employé qui est lié au chef d'entreprise par un lien de subordination hiérarchique ne peut imposer à ce dernier une modification des conditions contractuelles

Néanmoins, le chef d'entreprise ne peut pas déduire de son refus à la démission du salarié, car aux termes de l'article 42 al 2(b) C.T., "le contrat, dans ce cas, ne peut être rompu qu'à la suite d'une offre de démission du travailleur".

B - LES MODIFICATIONS AYANT POUR BUT D'EVITER UN LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

En raison des mutations structurelles ou conjoncturelles de son entreprise ou en raison des difficultés économiques rencontrées, l'employeur qui envisage un licenciement économique doit tenter de l'éviter. A cette fin, il doit chercher toute autre solution. Cette autre solution peut consister en la modification de certaines clauses du contrat de travail. Ces modifications sont légitimes si elles ont été dictées par certaines circonstances prévues par la loi si elles ont été décidées aux termes de la procédure prévue par l'article 40 C.T.

a- Domaine de la modification du contrat de travail pour raison économique

Le contrat de travail peut être modifié pour divers motifs inhérents, non à la personne du travailleur, mais à la situation de l'entreprise ; suppression ou transformation d'emploi due à des mutations technologiques ou à des restructurations internes ; suppression de poste consécutive à des difficultés économiques etc.. Cette modification peut concerner la plupart des clauses du contrat, même certaines clauses substantielles : réduction des heures de travail, organisation du travail par roulement ou à temps partiel, réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature voire réduction des salaires.

Sauf en ce qui concerne la mise au chômage technique pour laquelle la durée maximale est de 6 mois, la loi n'a pas limité la durée de validité des mesures modifiant le contrat de travail. Mais elle impose aux parties de préciser la durée de validité de ces mesures.

b- Procédure de la modification de contrat de travail

Les modifications ci-dessus spécifiées doivent être prises au sein d'une commission composée de l'inspecteur du travail du ressort, des délégués du personnel et de l'employeur. Cette commission est convoquée par l'employeur. La durée de ces négociations ne peut excéder 30 jours. Si à l'issue de ces négociations les parties parviennent à un accord, cet accord doit être constaté par un procès-verbal signé par les parties et par l'inspecteur du travail. Ce procès-verbal doit préciser les mesures retenues et la durée de validité de ces mesures. Lorsqu'elles sont régulièrement prises, ces mesures s'imposent à tous. Par conséquent, si un travailleur refuse par écrit de les accepter, il peut être licencié après paiement du préavis et au cas où il remplit les conditions d'attribution, de l'indemnité de licenciement.

SECTION 2 - LES MODIFICATIONS DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Aux termes de l'article 42 al 1 (a) C.T « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise »

Ce texte a pour but de sauvegarder au maximum l'emploi de garantir aux salariés la stabilité de leur emploi. Ce but protectionniste justifie la dérogation au principe légal selon lequel les contrats n'ont d'effets qu'à l'égard des parties et ne peuvent ni profiter, ni nuire aux tiers.

Le maintien des contrats en cours malgré le changement survenu la situation juridique de l'employeur s'opère de manière automatique, par l'effet de la loi. Il convient d'analyser le domaine et la portée de ce principe

A- CONDITIONS D'APPLICATION DU PRINCIPE DE MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL EN COURS

L'énumération donnée par l'article 42 al 1 (a) C.T n'as pas un caractère limitatif : le principe du maintien des contrats s'applique dans les cas où il existe un lien de droit entre les employeurs successifs (vente, fusion, succession ou tout acte juridique qui organise la transmission).

Ainsi, il s'applique aux situations suivantes

- Changement de direction
- Location-gérance
- Reprise par le propriétaire en fin de location
- Absorption
- Nationalisation
- Privatisation.

Ce texte s'applique-il au cas où deux concessionnaires se suivent pour assurer un service qui leur est confié par un tiers? Par exemple une société de nettoyage B a été chargée d'effectuer à partir de 1er Février 1995 le nettoyage des bureaux d'une société à la place d'une autre société de nettoyage A. La société B refuse de prendre à son service une personne employée dans la société A. La personne ainsi refusée peut-elle valablement se plaindre en justice contre la société B qui a pris la relève de son ancien employeur ? En d'autres termes le nouveau concessionnaire peut-il sans risque de s'exposer au paiement des indemnités de rupture, refuser de prendre à sa charge les salariés de l'ancien concessionnaire du même service ?

A votre avis, la seule perte d'un marché ne peut constituer une modification dans la situation de l'employeur au sens de l'article 42 al 1 (a) C.T. il faut, dit implicitement l'article 42 al 1 (a) C.T qu'il existe entre les employeurs successifs un lien de droit pour que les contrats de travail en cours demeurent.

Autre hypothèse : une association met fin au contrat qui la liait à une société de nettoyage pour effectuer elle-même le nettoyage de ses bureaux. Ensuite, l'association refuse de prendre en son service les salariés affectés antérieurement à cette tâche de nettoyage par la société. Qui doit payer les indemnités de rupture des salariés ainsi écartés ?

A notre avis la reprise en gestion directe d'une activité de prestation de service auparavant confiée à un prestataire extérieur ne constitue pas une modification dans la situation juridique de l'employeur. Par conséquent c'est la société de nettoyage qui doit être condamnée au paiement des indemnités de rupture. La jurisprudence française a d'ailleurs déjà eu à statuer dans ce sens: Cass. Ass. Plénière 16 Mars 1990. Il convient de noter que les dispositions de l'article 42 al 1 ne s'appliquent pas lorsqu'il y a changement de l'activité de l'entreprise [article 42 al 1(b)].

B- PORTEE DU PRINCIPE DU MAINTIEN DES CONTRATS EN COURS

Aux termes de l'article 42 al 1(b) les travailleurs peuvent exprimer devant l'inspecteur du travail du ressort leur volonté d'être licenciés avec paiement de leurs droits, avant la modification. Cette revendication est fondée et l'ancien employeur doit y faire droit

Si le nouvel employeur veut modifier une clause substantielle du contrat de travail, la démission, qui s'ensuit lui est imputable.

b- le droit de licenciement subsiste

A notre avis, l'article 42 al 1 ne porte aucunement atteinte au principe du libre droit de résiliation unilatérale reconnu à l'employeur qui peut décider souverainement de réorganiser son entreprise l'ancien employeur peut antérieurement au transfert, procéder à un licenciement (article 40 al 2). Ce licenciement peut être justifié par la réorganisation projetée. Le licenciement effectué par le nouvel employeur postérieurement à la modification de la Situation juridique est assimilable à un licenciement pour motif économique d'ordre structurel.

Dans tous les deux cas. Il faut respecter la procédure de licenciement pour motif économique prévue par l'article 40 C.T.

c Répartition des obligations fiscales entre l'ancien et le nouvel employeur

Nous pouvons affirmer même en l'absence de toute précision législative que le nouvel employeur est tenu à l'égard des salariés dont le contrat de travail subsiste de toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification. A ce titre il est responsable des salaires ou accessoires déjà échus, des indemnités de congé payé afférentes non seulement à l'année en cours mais aux années antérieures, des primes d'ancienneté, des indemnités de licenciement, des indemnités du départ en retraite, du certificat de travail .

Cependant l'ancien employeur reste responsable des dommages-intérêts dus au salarié en réparation d'un préjudice par lui subi.

CHAPITRE 2 - LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Onze (11) cas de suspension sont fixés par l'article 32 C.T.

- Fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux;
- Service militaire du travailleur ;
- Maladie (non professionnelle) du travailleur dans la limite de 6 mois ;
- Congés de maternité ;
- Période de mise à pied ;
- Congé d'éducation ouvrière ;
- Accident du travail et maladie professionnelle ;
- Exercice d'un mandat parlementaire ou des fonctions de membre de gouvernement (par accord des parties) ;
- Détention préventive ou la garde à vue du travailleur,
- Absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle (seulement pour un y durée de deux (2) ans qui ne peut être renouvelée que d'accord parties):
- La mise au chômage technique à la limite de 6 mois au maximum :

Cette énumération n'est pas limitative car il existe d'autres cas de suspension:

- La force majeure ;
- Le fait du prince ;
- Les intempéries ;
- Une décision de justice ;
- La fermeture temporaire de l'entreprise suite d'un conflit collectif du travail qui abouti à un lock-out ou a la suite de la mise au chômage technique de l'en semble du personnel.

SECTION 1 - LA SUSPENSION DU CONTRAT POUR MALADIE

A- CAS DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Le terme maladie doit s'entendre d'une façon très large. Il s'agit de toute interruption pour raison de santé : accident (non professionnel, les accidents de travail et les maladies professionnelles étant couverts par une législation spéciale). La maladie doit être constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'Etat.

B- CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU D'ACCIDENT DE TRAVAIL

L'article 32 al 6 C.T dispose que un accident de travail ou une maladie professionnelle constitue une cause de suspension du contrat de travail. Cette suspension n'est pas limitée dans le temps comme c'est le cas pour les accidents et les maladies non professionnelles.

Par conséquent le contrat ne peut être résilié quelle que soit la soit la durée de l'indisponibilité due à un accident de travail ou de maladie professionnelle. L'employeur est tenu d'attendre la guérison ou la consolidation des blessures. Le contrat ne peut cesser que si un médecin a constaté l'incapacité permanente totale de la victime.

SECTION 2 – SUSPENSION POUR RAISONS FAMILIALES

Certains évènements de la vie du salarié telles que la maternité, la mutation du conjoint ont pour effet de suspendre son contrat de travail.

A- LE CONGE DE MATERNITE

Toute femme enceinte dont l'état fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat, sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité compensatrice de préavis. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse.

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines qui commence quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six (6) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant, soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée.

Outre les diverses prestations prévues par la législation sur la protection sociale et familiale, la femme a droit, pendant le congé de maternité, à la charge de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, à une indemnité journalière égale au montant du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail. Elle conserve le droit aux prestations en nature.

B- LE CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

"Dans la limite de 10 jours par an, des permissions exceptionnelles d'absence payées, non déductibles du congé annuel, sont accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant son propre foyer" (art. 89 al 4 C.T.). Les événements familiaux concernés sont déterminés par le Décret n°75/29 du 10 Janvier 1975;

- mariage du travailleur... 3 jours ;
- mariage d'un enfant... 3 jours ;
- accouchement de l'épouse du travailleur... 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant ... 3 jours.

Ces permissions exceptionnelles étant payées et non déductibles du congé annuel, il ne s'agit pas d'une suspension du contrat de travail. Mais les permissions exceptionnelles demandées au-delà de cette limite peuvent au choix du travailleur, soit être déduites du congé annuel, soit constituer des permissions d'absence non payées. C'est dans ce cas que l'on parle de la suspension du contrat de travail pour événements familiaux.

C- LE CHANGEMENT DE RESIDENCE

Lorsqu'un travailleur est appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle, son employeur devrait pouvoir le muter. Cependant cette mutation est souvent impossible. Dans ce cas si le travailleur le lui demande l'employeur est tenu de suspendre son contrat de travail pendant une durée de deux ans. Cette durée peut éventuellement être renouvelée d'accord parties (art. 32 al 2 C.T.) Cette disposition introduite par le code du 14 Août 1992 est protectrice des intérêts des femmes mariées qui jusqu'ici étaient tenues de démissionner de leur emploi pour aller rejoindre leur époux ayant changé sa résidence habituelle.

SECTION 3 - SUSPENSION POUR RAISONS LIEES AU CONTRAT DE TRAVAIL LA MISE AU CHOMAGE TECHNIQUE

A-

L'article 32 définit le chômage technique comme une "*interruption collective du travail, totale ou partielle du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant soit des causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable*".

Le chômage technique ne peut être décidé que pour une durée maximale de 6 mois. Cette cause de suspension doit être décidée par une commission tripartite composée des délégués du personnel, de l'employeur et de l'inspecteur du travail (article 40 (3) C.T). Si un travailleur refuse par écrit d'être mis au chômage technique décidé par cette commission, il peut être légitimement licencié après préavis et paiement de l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'attributions de cette indemnité.

B- LA GREVE OU LE LOCK-OUT

« *La grève est le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations ou revendications* » (art. 157 al 4 C.T)

Elle constitue une cause de suspension du contrat si elle survient après l'échec de la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue et organisée par les articles 158 à 165 C.T. Mais les travailleurs qui se livrent à une grève en violation d'un procès-verbal de conciliation ou d'arbitrage ou sans avoir eu recours à cette procédure commettent une faute lourde susceptible d'entraîner la résiliation de leur contrat de travail

"*Le lock-out est la fermeture d'un Établissement par l'employeur pour faire pression sur les travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève*" (article 157 al 5 C.T). Il constitue aussi une cause de suspension du contrat si l'employeur y a recours après échec de la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue et organisée par les articles 158 à 165 C.T.

L'employeur qui procède à un lock-out au mépris des dispositions d'un procès-verbal de conciliation ou d'arbitrage ou sans avoir recours à cette procédure s'expose à une amende de 20.000 à 100.000 F; en outre il peut se voir condamner à payer aux salariés le salaire correspondant aux journées de travail non effectuées.

SECTION 4 - SUSPENSION POUR RAISONS DISCIPLINAIRES

A- LA MISE A PIED

En raison de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut infliger au salarié une mise à pied entraînant la privation des salaires. Aux termes de l'article 30 C T., cette mise a pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies

- Etre d'une durée maximale de huit (8) jours ouvrables, déterminée au moment même où elle est prononcée;
- Etre notifiées au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
- Etre communiquée dans les quarante-huit (48) heures à l'inspecteur du travail du ressort.

B- LA DETENTION PREVENTIVE OU LA GARDE A VUE

La détention préventive ou la garde à vue est en principe un cas de suspension du contrat de travail si elle aboutit à un non-lieu ou à une relaxe. Cependant ce principe doit être nuancé. Lorsque la décision du tribunal devient définitive, la situation du travailleur est la suivante :

- Si le travailleur est condamné à une peine le mettant dans l'impossibilité de continuer l'exécution de ses obligations pour des faits révélant une moralité douteuse, son contrat de travail peut être rompu à compter de la date de son arrestation.
- Si la détention préventive dure trop longtemps, par exemple au delà de 8 mois, il peut être remplacé.
- Si le travailleur est relaxé dans un délai raisonnable, il doit être réintégré s'il était détenu pour un motif politique ou s'il s'est avéré qu'il a été arrêté à tort.
- Malgré la relaxe à bref délai, le travailleur précédemment; détenu peut être licencié pour perte de confiance, lorsque les faits pour lesquels il a été détenu (liés ou non à l'exécution du contrat de travail) révèlent à son encontre un défaut d'honorabilité incompatible avec les fonctions qu'il assume ou lorsqu'une forte présomption de culpabilité pèse sur lui.
- Si le travailleur a été incarcéré sur plainte de l'employeur déposée contre lui et s'il estime avoir été poursuivi injustement, il est en droit de poursuivre son employeur pour dénonciation calomnieuse (art 304 du Code Pénal)

SECTION 5 - LA SUSPENSION POUR CONVENANCE PERSONNELLE

A- LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

a- Nature

En application de l'article 91 C.T les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière, à la formation syndicale peuvent demander un congé. Ces stages doivent être organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des organisations, des instituts ou organismes spécialisés agréés à cet effet par le Ministre chargé du travail.

b- Durée

La durée du congé de formation est fixée d'accord parties selon la nature de la formation. Cette durée peut être fractionnée.

c- Effets du congé individuel de formation sur le contrat de travail

Pendant ce congé le salarié perd toute rémunération. Cependant la durée de son congé de formation ne peut être imputée sur celle de son congé annuel. De même si ce congé n'excède pas 18 jours ouvrables, sa durée est assimilée, pour le calcul des congés payés, le droit aux prestations familiales et le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, à une période de travail effectif, (article 91 al 2 C.T.).

B- L'EXERCICE DES FONCTIONS POLITIQUES OU ADMINISTRATIVES

Lorsque le travailleur est élu ou nommé à des fonctions politiques ou administratives, il peut demander à son employeur la suspension de son contrat de travail. Si l'employeur accepte sa demande, son contrat est suspendu soit jusqu'à la fin de ses nouvelles fonctions soit pendant une durée fixée d'accord parties.

SECTION 6 - SUSPENSION POUR RAISONS CIVIQUES

A- L'APPEL DE L'EMPLOYEUR SOUS LES DRAPEAUX

Lorsqu'à la suite du départ de l'employeur sous les drapeaux quel qu'en soit le motif l'établissement est fermé, les contrats de travail en cours sont suspendus.

B- LE SERVICE MILITAIRE DU TRAVAILLEUR

Pendant que le travailleur effectue son service militaire ou pendant qu'il est appelé sous les drapeaux, son contrat de travail est suspendu.

CHAPITRE 3 - L'INDEMNISATION DU TRAVAIL EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En règle générale, aucun salaire n'est dû en cas d'absence du travailleur sauf accord des parties ou disposition non particulière des Conventions Collectives les liant (article 61 al 3 C.T.). Cependant dans les cas de suspension le contrat de travail continue d'exister, bien que les parties soient dispensées momentanément de remplir certaines de leurs obligations.

Cette particularité a amené le législateur à intervenir pour que pendant la période de suspension la rémunération soit maintenue en totalité ou en partie. Dans ce cas on ne parlera plus de salaire mais d'indemnité.

SECTION 1 - LES CAS D'INDEMNISATION PREVUS PAR LE CODE DU TRAVAIL

A- LE PRINCIPE DE L'INDEMNISATION

Aux termes de l'article 33 al 1 C.T. donnent droit au versement d'une indemnité :

- la fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux;
- La durée du service militaire du travailleur ou son rappel sous les drapeaux
- l'absence du travailleur due à une maladie ou à un accident non professionnel.

B- LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

a- cas où les parties sont liées par un contrat à durée indéterminée

Pendant la suspension d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité qui est égale :

- * Soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis :
- * Soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis (article 33 al 1 C.T.)

b- Cas où les parties sont liées par un contrat à durée déterminée

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suspendu pour une des 3 raisons énumérées ci-dessus, l'indemnité est allouée dans les mêmes conditions qu'en matière de contrat de travail à durée indéterminée. Mais la durée du préavis à prendre en considération est celle fixée pour les contrats à durée indéterminée. L'ancienneté des services est appréciée à compter de l'origine du contrat en cours "Dans ce cas la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu" (art. 31 al 2 C.T.).

SECTION 2 - LES CAS D'INDEMNISATION PREVUS PAR DES TEXTES PARTICULIERS

A- LE PRINCIPE DE L'INDEMNISATION

Donne également droit à une indemnité :

- La mise au chômage technique conformément aux dispositions de la convention collective liant les parties. ou à défaut conformément à l'arrête que le Ministre chargé du travail prendra en application de l'article 33 al 3 C.T..
- Le congé de maternité conformément à la loi n° 67/LF/07 du 12 Juin 1967 instituant un code des prestations familiales.
- Les accidents de travail et les maladies professionnelles conformément à la loi n° 77/11 du 13 Juin 1977 portant réparation et prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, (art. 21 et suivants C.T)

B-LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Les femmes salariées perçoivent une indemnité journalière pendant la période de suspension de leur contrat de travail prévue à l'occasion de l'accouchement Cette indemnité est égale à la moitié du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail, ou à la moitié du plafond fixé par la réglementation en vigueur pour le calcul des cotisations à verser par les employeurs à la CNPS, si le salaire perçu excède ledit plafond. Elle est portée au 2/3 de la rémunération ainsi calculée lorsque la femme salariée bénéficiaire a déjà donné naissance à deux enfants ouvrant droit, au moment de la suspension du contrat, aux allocations familiales (prévues par la présente loi). (Articles 25 al et 4 Loi n°67/LF/7 du 12 Juin 1967 instituant un code des prestations familiales)

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la victime ou ses ayants droit bénéficie des indemnités suivantes :

- Une indemnité journalière égale aux 2/3 de la rémunération journalière de la victime pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède, soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit la date de reprise de service ou de décès ;
- En cas d'incapacité permanente totale la victime, a droit à une rente d'un montant mensuel égal à 85% de sa rémunération mensuelle moyenne (article 22 n°77/1 1 du 13/07/1977).

Ces indemnités sont à la charge de la CNPS mais la rémunération de la journée complète de travail au cours de laquelle l'accident est intervenu intégralement à la charge de l'employeur (art. 21 loi précitée).

TITRE IV- LA REPRESENTATION OUVRIERE

Le personnel de l'entreprise est représenté par les délégués du personnel et les syndicats.

CHAPITRE I - LES DELEGUES DU PERSONNEL

L'institution fait l'objet des articles 122 à 130 C.T qui donnent le principe de leur désignation, de leur mission et de leur protection.

A - DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Aux termes de l'article 122 alinéa 1 C.T des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements installés sur le territoire national, quelle qu'en soit la nature et quel que soit l'employeur, public ou privé, laïc ou religieux, et vil ou militaire, où sont habituellement occupés au moins vingt (20) travailleurs relevant du champ d'application de la loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail .

L'arrêté n° 019/MTPS/SJ du 26 Mai 1993 pris en application de l'article 125 du Code du Travail fixe le nombre de délégués à élire et leur répartition en collège, les conditions exigées pour être électeur et éligible, les modalités de l'élection, le modèle du procès-verbal d'élection que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'inspecteur du travail au ressort, les conditions dans lesquelles les délégués du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant ainsi que les moyens mis à leur disposition et les conditions de révocation d'un délégué par le collège ce travailleurs qui l'a élu Ce texte stipule également que :

- le nombre de délégués varie de 2 (pour 20 à 50 travailleurs) à 6 (pour 500 à 1000 travailleurs (augmenté d'une moitié par tranche supplémentaire de 500 travailleurs ;
- les élections ont lieu tous les 2 ans pour l'ensemble du territoire ;
- les électeurs sont répartis en deux collèges : manœuvres, ouvriers, employés d'une part ; agents de maîtrise, cadres, ingénieurs et chefs de service d'autre part
- ne sont éligibles pour un collège électoral déterminé que les travailleurs inscrits comme électeurs dans ce même collège.

Aux termes de l'article 123 C.T sont électeurs à l'exception du chef d'établissement, les travailleurs des deux sexes, âgés de dix-huit (18) ans révolus et ayant travaillé dans l'entreprise pendant six (6) mois au moins.

L'alinéa 2 du texte précité dispose que sont éligibles, les électeurs âgés de vingt (20) ans révolus, sachant s'exprimer en français et en anglais, ayant travaillé sans interruption dans l'entreprise pendant douze (12) mois au moins. Sont exclus dans ce cas le chef d'établissement, son conjoint, ses ascendants ainsi que ses alliés au même degré (article 123 alinéa 3)

Le délégué du personnel est élu pour deux (2) ans et est rééligible (l'article 122 al 3). En cas de perte de son mandat par décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle entraînant un changement de collège, résiliation du contrat de travail ou par perte des conditions requises pour l'éligibilité, le délégué titulaire est remplacé par son suppléant jusqu'à la fin de son mandat (article 127 C.T.).

Toutes les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal de première instance territorialement compétent (article 126 C.T)

B - LEUR MISSION

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives, chaque salarié ayant la faculté de formuler lui-même ses réclamations et suggestions à l'employeur de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation du rendement de l'entreprise (article 125C.T.).

Les rencontres des délégués du personnel avec leurs mandants ont en principe lieu dans un local que le chef d'établissement doit mettre à leur disposition. Ils ont en outre le droit de faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des travailleurs.

Ils doivent être reçus au moins 3 jours par mois par le chef d'établissement

Il est tenu au siège de l'établissement un registre spécial destiné à recueillir les réclamations et suggestions formulées par les délégués du personnel et les réponses faites à celles-ci par le chef d'établissement.

Les délégués du personnel sont sur place des auxiliaires de l'inspecteur du travail à qui ils doivent signaler les violations des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Les délégués du personnel dépendent des syndicats ouvriers dans la mesure où les syndicats sont seuls habilités à présenter les candidats au premier tour des élections des délégués du personnel.

C - LEUR PROTECTION

Il faut assurer aux délégués du personnel le libre exercice de leurs fonctions et d'autre part éviter leur renvoi de l'entreprise.

Dans l'exercice de ses fonctions, le délégué doit pouvoir consacrer le temps nécessaire à sa mission. Pour cela le chef d'établissement doit lui laisser des heures de liberté, sans qu'il en pâtisse dans sa rémunération. Mais cela dans la limite fixée à 15 heures par mois qui sont payées comme temps de travail (article 124 al 1 C.T.) et qu'il peut utiliser comme il l'entend.

En tant que salarié, le danger c'est que pour se débarrasser d'un délégué du personnel trop consciencieux l'employeur ait la tentation de le licencier sous le moindre prétexte, ou de le faire aussitôt qu'il cesse d'être délégué, ou de l'empêcher de le devenir. En conséquence, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail avant tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un ancien délégué du personnel (pendant 6 mois à compter de l'expiration de son mandat) ou d'un candidat aux fonctions de délégué du personnel dès la publication des candidatures et pendant une durée de 6 mois. *"Tout licenciement effectué sans que cette autorisation ait été demandée et accordée est nul et de nul effet (article 130 C.T.)."*

La réponse de l'inspecteur du travail doit intervenir dans un délai d'un (1) mois. Passé ce délai l'autorisation est réputée accordée, à moins que l'inspecteur du travail ne notifie à l'employeur qu'un délai supplémentaire d'un mois lui est nécessaire pour parachever son enquête (article 130 al. 5 C.T.).

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut, en attendant la décision de l'inspecteur du travail, prendre une mesure de suspension provisoire. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension (article- 130 al C T.).

CHAPITRE 2 - LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

A - CREATION

Aux termes de l'article 3 C.T., les travailleurs et les employeurs sont libres de créer des syndicats professionnels.

Cependant, il y a lieu de noter que tout syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats (article 6 al 1 C.T.). Par conséquent, les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré s'exposent à des poursuites judiciaires (article 6 al 2 C.T.)

B - LE ROLE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Les syndicats professionnels ont pour objet "*l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriel, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres*" (article 3 C.T.). En interdisant expressément toute autre activité qui n'est pas de nature à promouvoir les objectifs précités (article 3 § 1 C.T.) Le Code du Travail de 1992 a assigné des contours bien précis au rôle que doivent jouer les syndicats professionnels.

C - L'ADHESION AUX SYNDICATS PROFESSIONNELS

a- La liberté d'adhésion

Aux termes de l'article 4 al 1 C.T les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix.

Cette liberté d'adhésion syndicale est protégée par un certain nombre d'interdiction à l'égard des travailleurs. Ainsi sont interdits :

- tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;
- toute pratique tendant à subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à sa non affiliation à un syndicat ;
- toute pratique tendant à licencier un travailleur ou à lui causer un préjudice quelconque en raison de son affiliation ou de sa non affiliation à un syndicat ou de sa participation à des activités syndicales.

Si le législateur reconnaît le droit d'adhésion à un syndicat à tout travailleur ou employeur, il soumet son exercice à certaines conditions.

b- Conditions d'adhésion à un syndicat

Le travailleur ne peut être membre d'un syndicat que s'il exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion (art. 7 al 1 C.T).

Cependant les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession après avoir exercé celle-ci pendant au moins six (6) mois ou qui veulent se consacrer à des fonctions syndicales ou celles qui sont appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par les lois et les règlements peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel (article 1 al 2 C.T.).

Tout employé ou employeur ne peut valablement adhérer qu'au syndicat de sa profession ou de sa branche d'activité (art. 4 al 1 C.T)

TITRE V- LES ORGANISMES DU TRAVAIL**CHAPITRE I - LES ORGANISMES ADMINISTRATIFS DU TRAVAIL****SECTION 1 - L'INSPECTION DU TRAVAIL****A - MISSION**

Chaque province est dotée d'une inspection provinciale du travail représentée au niveau des départements par les inspections départementales du travail. Les inspecteurs du travail ont une mission de contrôle, de conseil et de conciliation.

a- Fonction de contrôle

Les abus constatés ont mis en évidence l'unanimité des mesures de protection des travailleurs quand elles ne sont pas assorties d'un contrôle d'application, assuré par des fonctionnaires spécialisés. La mission de contrôle est donc à l'origine de la création de l'inspection du travail et demeure encore une de ses tâches essentielles, si non la plus importante,

Le domaine de contrôle est très vaste. Il embrasse à la fois le contrôle juridique du respect de la réglementation du travail, et le contrôle technique à propos de l'hygiène et de la sécurité.

L'inspecteur du travail est assisté dans sa mission par le médecin inspecteur du travail. Ce contrôle aux multiples aspects doit s'exercer sur toutes les entreprises quel que soit le nombre de salariés. Quel que soit leur but, à l'exception des établissements militaires. Pour remplir cette mission de contrôle, l'inspecteur du travail a de larges pouvoirs. Ainsi aux termes de l'article 108 C.T. les inspecteurs "*munis des pièces justificatives de leur fonction sont autorisés à pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection*". Cela laisse par l'effet de surprise, un caractère de menace constante à leur contrôle.

En cas de résistance, d'outrage et de violence, ou de toute forme d'opposition à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail, les auteurs sont passibles d'une amende de 1.000.000 à 2.000.000 Frs (art. 169 C.T) et en cas de récidive d'une peine d'emprisonnement de six (6) jours à six (6) mois (art. 170 C.T)

Au cours de son contrôle, l'inspecteur peut interroger toute personne, demander communication de tout livre, registre et document. Lorsque l'inspecteur constate une infraction, il peut adresser une mise en demeure au chef d'entreprise précisant les infractions ou dangers constatés et fixant les délais dans lesquels ils doivent avoir disparu. Si à l'expiration du délai imparti, l'employeur n'a pas déféré à la mise en demeure, l'inspecteur dresse un procès-verbal d'infraction qu'il transmet au Procureur de la République territorialement compétent.

Les inspecteurs du travail sont habilités à poursuivre directement en justice les acteurs d'infraction à la législation du travail. Le procès verbal de constat d'infraction fait foi jusqu'à preuve de contraire (art. 109 C.T)

b- Fonction de conseil

Le droit du travail ne cesse de devenir toujours plus complexe. Si bien qu'en dépit de l'adage selon lequel nul n'est censé ignorer la loi, il arrive fréquemment que les chefs d'établissements se trouvent en infraction sans que l'on puisse pour autant mettre leur bonne foi en doute. Dans ce cas, ils ont davantage besoin d'être éclairé que d'être menacés.

c- Fonction de conciliation

Si en dépit des actions préventives, de contrôle et de conseil un différend naît, l'inspecteur du travail est chargé de concilier les parties: cette tentative de conciliation est obligatoire

Elle est sanctionnée par un procès-verbal sur lequel nous reviendrons en parlant des différends individuels de travail, Cette mission de conciliation est en passe de devenir la tâche la plus importante de l'inspecteur du travail. Elle aboutit souvent, car selon certaines sources dignes de foi, les inspecteurs règlent généralement les 3/5 des différends dont-ils sont saisis, allégeant d'autant les rôles des tribunaux.

B - OBLIGATIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

a- Désintéressement

L'article 105 al C.T stipule qu'à fin d'assurer leur indépendance, il leur est interdit d'avoir un intérêt quelconque dans les entreprises placées sous leur contrôle

b- Prestation de serment et commissions

Avant d'entrer en fonction, les inspecteurs du travail doivent prêter le serment prévu à l'article 106 C.T. devant la Cour d'Appel de leur ressort. Au vue du procès-verbal de cette prestation de serment. Le Ministre du travail leur délivre "*une commission d'inspecteur du travail*" document qui se présente sous forme d'une carte mentionnant sa mission.

SECTION 2 - LES SERVICES DE LA MAIN D'OEUVRE ET DE L'EMPLOI

A - L'ORGANISATION DES SERVICES DE LA MAIN D'ŒUVRE

Au niveau central, les services de la main d'œuvre sont placés sous l'autorité d'un directeur assisté d'un adjoint. Au niveau régional , chaque délégation régionale du travail dispose d'un service de la main d'œuvre.

B - FONCTION

Les services de la main d'œuvre et de l'emploi ont pour principale fonction le contrôle et le placement. A ce titre, quand un visa est exigé pour la validité du contrat de travail, c'est à eux qu'il incombe de viser le contrat.

S'agissant du placement, ils enregistrent les demandeurs d'emploi, prennent note de leur qualification professionnelle, de leur expérience et de leur goût... et les aident à obtenir lorsqu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une réadaptation professionnelle en collaboration avec les organes habilités à cet effet. Ils obtiennent des employeurs les informations précises sur les emplois vacants et dirigent vers eux, les candidats possédant les aptitudes professionnelles requises.

Le Fonds National de l'Emploi joue également ce rôle de placement, de formation et de réadaptation.

CHAPITRE II - LES ORGANES CONSULTATIFS DU TRAVAIL

SECTION 1 - LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DU TRAVAIL (C.N.C.T.)

La C.N.C.T. a pour rôle d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels.

En outre, il émet des avis, formule des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation intervenue en matière du travail.

Aux termes de l'article (art. 119 al 1 C.T), il est présidé par le Ministre du travail et composé de 2 membres de l'Assemblée Nationale (1 titulaire et 1 suppléant) 2 membres du Conseil Economique et Social (1 titulaire et 1 suppléant). 2 membres de la Cour Suprême (1 titulaire et 1 suppléant) et d'un nombre égal des représentants (titulaires et suppléants) des travailleurs et des employeurs nommés par arrêté du Ministre du travail. Elle se réunit sur convocation du Ministre du travail.

SECTION 2 - LA COMMISSION NATIONALE DE SANTE ET DE SECURITE DU TRAVAIL

Compte tenu de l'importance croissante du nombre des risques professionnels et de leurs aggravations, il est institué auprès du Ministre de l'emploi, une Commission Nationale de Santé et de Sécurité du Travail. Les articles 120 et 121 définissent les attributions et fixent la composition de cette commission.

TITRE VI - LES SALAIRES

Aux termes de l'article 61 al 1 C.T, le terme salaire "*signifie, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés, soit par accord, soit par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus*".

Le salaire ainsi défini peut revêtir plusieurs formes qu'il convient d'analyser. En outre le salaire seul moyen de vivre du travailleur et de sa famille doit être protégé.

SECTION 1 - LES MODALITES DU SALAIRE

A- LE SALAIRE PROPREMENT DIT

Celui-ci se présente sous deux formes essentielles : le salaire au temps et le salaire au rendement.

a- Le salaire au temps

C'est le salaire payé sans référence à une production quantitative déterminée. C'est le système le plus répandu, il présente l'avantage et la sécurité pour le travailleur. Son inconvénient est qu'il n'incite pas le travailleur à améliorer son rendement.

Il se présente selon deux modalités, en fonction de la nature du travail, et du rang occupé par le travailleur dans la hiérarchie professionnelle. Il peut y avoir un salaire horaire ou mensuel.

b- Le salaire au rendement

C'est un mode de rémunération dans lequel le salaire varie en fonction de la quantité de la production réalisée par un individu ou une équipe dans un temps donné.

B- LES COMPLEMENTS ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

a- les indemnités

Certaines indemnités représentent les frais avancés par l'employé. Exemple, pour son transport. Le remboursement est subordonné à un accord individuel ou collectif.

Il existe également des indemnités qui se substituent au salaire comme les indemnités de préavis. Elles ne correspondent pas à une période de travail déterminée. Cependant, elles trouvent leur cause juridique dans les services fournis par les travailleurs.

Enfin d'autres indemnités sont accordées pour la perte de l'emploi par exemple l'indemnité de licenciement.

b- Les avantages en nature

Ces avantages en nature ont longtemps joué un rôle essentiel dans une économie artisanale et agricole. Ils restent courants dans certains secteurs d'activité où l'on attribue des logements, du carburant ou des véhicules. Ces prestations en nature ont un caractère exceptionnel car aux termes de l'article 67 CT "le salaire doit être payé en monnaie". Ceci met fin à la pratique incompatible avec la dignité du salarié d'un règlement total ou quasi-total en logement, nourriture ou vêtements.

C - LES PRIMES, GRATIFICATIONS ET POURBOIRES

1) Les primes se présentent sous les formes les plus diverses. Elles tendent actuellement à se multiplier. Il s'agit le plus souvent des primes de rendement, d'ancienneté et d'assiduité.

2) Les gratifications sont des sommes d'argent versées par l'employeur pour marquer sa satisfaction au regard du travail accompli ayant contribué à la prospérité de l'entreprise, Si les gratifications ont un caractère exceptionnel irrégulier, l'employeur n'est pas obligé de les maintenir et, elles ne sont pas considérées comme un élément du salaire. Au contraire, elles deviennent une obligation à l'employeur quand elles sont versées d'une façon régulière et d'un montant constant pendant plusieurs années.

3) Les pourboires : leur originalité vient de ce qu'ils sont payés non par l'employeur, mais par les clients de celui-ci. A l'origine, ils traduisent la satisfaction du client, mais dans de nombreuses professions, ils constituent plutôt l'exécution d'une obligation imposée par l'usage.

SECTION 2 – DETERMINATION DU SALAIRE

a- FIXATION DU SALAIRE

En application de l'article 62 C.T, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie (S.M.I.G) est fixé à 23,514 francs

En outre la loi prévoit que les catégories professionnelles ci les salaires y afférents sont fixes par voie de négociation dans le cadre des conventions collectives et des accords d'établissement (article 62 al 2 C.T.). A l'heure actuelle, seuls quelques secteurs d'activités ont adopté leurs conventions collectives ; banques, manutention portuaire CAMRAIL.

La loi prévoit qu'à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse (article 61 al 2 C.T.).

B - DETERMINATION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

En 1970, la Commission Nationale Paritaire des conventions collectives et des salaires a adopté la classification professionnelle nationale type. Cette classification qui est encore en vigueur en attendant

l'avènement des accords prévus à l'article 62 al 2 C.T. réparât tous les travailleurs relevant du code du travail en 12 catégories:

- catégories I à VI : manœuvres, ouvriers, employés ;
- catégories VII à IX : agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- catégories X à XII : ingénieurs et cadres ;

Cette classification tente de définir chaque emploi et fait correspondre à celui-ci une catégorie qui devrait être maintenue dans toutes les professions. Pour définir l'emploi, la classification a tenu compte à la fois des diplômes et de l'expérience professionnelle.

Au moment de son recrutement, le travailleur doit être classé dans l'une de ces 12 catégories. Chacune de ces 12 catégories est divisée en 7 échelons dénommés A-B-C-D-E-F-G Les 6 premiers échelons sont des échelons ordinaires L'échelon G est un échelon exceptionnel .

Le changement de catégorie est subordonné à une nouvelle qualification professionnelle acquise par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente. Ainsi un mécanicien auto qui obtient un C.A.P. de mécanique-auto a droit à une promotion alors qu'il n'aurait pas droit à cette promotion s'il obtenait un B.E.P.C

Le classement peut être contesté. Dans certains cas, les conventions collectives ont prévu des commissions de reclassement Il faut suivre cette procédure. C'est le cas des conventions collectives du commerce, banques, transports, de la pharmacie, etc... En général, en cas d'échec de la procédure amiable de reclassement, la partie qui s'estime lésée peut engager la procédure habituelle de règlement des différends individuels de travail.

Parfois rien n'est prévu dans la convention collective. Alors le travailleur qui s'estime mal classé devra suivre la voie ordinaire pour tout litige individuel de travail.

SECTION 3 - REGIME JURIDIQUE DES CREANCES DE SALAIRE

Le salaire présente un caractère alimentaire : c'est le revenu qui assure la subsistance de la presque totalité des salariés. La nécessité pour le travailleur d'un salaire suffisant, périodique- et régulier est absolument vital. Engageant sa personne même dans le contrat de travail. Le salarié doit recevoir en échange les moyens de mener une vie convenable. C'est pourquoi le législateur a réglementé avec minutie le paiement du salaire, la prescription de la créance du salaire et a assorti le paiement du salaire des garanties exorbitantes du droit commun

A - LE PAIEMENT DU SALAIRE

a- Modalités du paiement

L'ensemble du salaire doit être payé d'une façon régulière, les intervalles entre chaque paiement ne pouvant excéder un mois. Toutefois, les travailleurs peuvent sur leur demande recevoir un bon de 15 jours un acompte portant sur la moitié de leur rémunération de base, (article 68 al 1 C.T.).

b- Justification du paiement

Le paiement doit être constaté par écrit par la délivrance d'un bulletin de paie individuel établi en deux exemplaires signés par le salarié. Un des deux exemplaires du bulletin de paie doit être conservé par l'employeur car il doit pouvoir le présenter à toute réquisition de l'inspecteur du travail (article 69 al 3 C.T.).

La signature du salarié même sans prestation ni réserve ne l'empêche pas de demander plus tard la révision du compte dans les délais prescrits par la loi (article 69 al 3 C.T.).

B-LA PRESCRIPTION DE LA CREANCE DU SALAIRE

Aux termes de l'article 74 (1) C.T "*L'action en paiement de salaire se prescrit par 3 ans*" La prescription commence à courir à la date à laquelle les salaires sont exigibles. Elle joue non seulement pour le salaire proprement dit mais aussi pour les indemnités liées à la rupture du contrat de travail. Cette prescription triennale qui a pour effet d'éteindre définitivement la dette peut-être interrompue par la réclamation écrite ou verbale formulée devant l'inspecteur du travail ou par une citation de justice.

C- LES GARANTIES ASSORTISSANT LA CREANCE DE SALAIRE

Le salaire étant le seul moyen d'existence du salarié et de sa famille, il faut qu'il le perçoive régulièrement sans craindre une saisie par ses propres créanciers ni les effets de cessions anticipés faites inconsidérablement par lui, ni des retenues par l'employeur, ni le concours des créanciers de cet employeur.

Il faut donc empêcher que le salaire soit appréhendé par les créanciers du salarié, y compris l'employeur lui-même, et veiller à ce qu'il soit payé avant toute somme due à d'autres créanciers de dernier.

a- Protection contre les créanciers du salarié

Insaisissabilité et incessibilité partielle du salaire.

Conformément à la convention N°95 de l'OIT, le salaire a été divisé en 2 fractions l'une insaisissable qui doit être obligatoirement versée au travailleur et ne pourrait même pas être retenue avec son accord, donc incessible, et l'autre dont il peut consentir par avance la cession ou qui peut être saisie. Le décret N°94/197/PM du 09 Mai 1994 pris en application de l'article 71 du Code du Travail de 1992 fixe les quotités cessibles ou saisissables du salaire de la manière suivante :

- un dixième sur la portion inférieure ou égale 18.750 Frs par mois.
- un cinquième sur la portion supérieure à 18.750 Frs et inférieure ou égale à 37500 F par mois
- un quart sur la portion supérieure à 37 500 F et inférieure ou égale à 75.000F par mois.
- un tiers sur la portion supérieure à 75 000 F et inférieure ou égale à 112 000 F par mois.
- La moitié sur la portion supérieure à 112 500 F et inférieure ou égale à 142 500F par mois
- La totalité sur la portion supérieure à 142 000 F

Il n'y a exception que dans 5 cas :

- 1 - Pour les créanciers de pension alimentaire qui peuvent saisir pour la totalité de la pension qui leur a été accordée mme si clic dépasse la quotité cessible et saisissable ;
- 2- En cas de prélèvement des consignations ;
- 3- En cas de remboursement d'acomptes sur un travail en cour: ;
- 4- En cas de remboursement des prestations fournies par l'employeur conformément à l'article 66 (3) C.T (logement, nourriture).
- 5- En cas de location, vente ou de prêt pour l'acquisition d'un immeuble d'habitation. La quotité cessible ou saisissable peut-être portée à un quart pour la fraction au plus égale à 75.000 F par mois.

b- Protection à l'égard de l'employeur

L'employeur lui-même ne peut pas opérer des retenues à son profit au delà de ce qui serait permis à un créancier ordinaire, ni pour des avances, ni pour toute autre somme dont le salarié lui serait redevable.

Mais l'acompte, paiement partiel à valoir sur le montant des salaires acquis au moment du versement n'est pas une avance (article 68 (1) C.T)

c- Protection contre les créanciers de l'employeur

- **le privilège du salaire**

Pour éviter le risque d'insolvabilité de l'employeur, la fraction insaisissable du salaire "*bénéficie d'un privilège préférable à tous les autres privilèges généraux ou spéciaux*" article 70 (1) C.T elle sera donc payée avant toute créance y compris celle du trésor public. Le surplus du salaire bénéficie d'un rang moins avantageux déterminé par l'article 2101 du C Civ. Il sera payé après les frais de justice, le trésor public, les frais funéraires.

En outre, l'assistance judiciaire est acquise d'office au salarié « pour toute demande d'autorisation de saisie-arrêt (article 73 al 2 C.T.).

TITRE VII - LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il convient de distinguer les contrats de travail à durée déterminée de ceux dont la durée est indéterminée.

CHAPITRE I - LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A- DUREE DETERMINEE

I- SECTION

a) CAS DE CESSATION

b) Le contrat de travail à durée déterminée peut prendre fin par :

- l'arrivée du terme. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait notification réciproque mais si les relations contractuelles se poursuivent au delà du terme, il se noue un contrat à durée indéterminée (article 25 (3) C.T.);
- l'accord des parties ;
- En cas de faute lourde de l'une des parties appréciée par le tribunal compétent ;
- en cas de force majeure.

II- SECTION 2 : CONSEQUENCES DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

A - LE PAIEMENT DU SALAIRE

Aux termes de l'article 68 (3) C.T le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service il n'y a donc aucun délai.

Toutefois en cas de litige, l'employeur peut obtenir l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues par ordonnance du Président du Tribunal compétent (article 68 al 3).

B - LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit délivrer au travailleur un certificat de travail quel que soit le motif de la résiliation, doit indiquer exactement la date d'entrée du travailleur, celle de sa sortie, la nature et la date des emplois successivement occupés (article 44 C.T.). Le refus de délivrer un certificat de travail est assorti de sanctions pénales prévues par l'article 167 C.T (une amende de 100.000 Frs 1.000.000F)

Sauf du chef de la compétence, les jugements des tribunaux statuant en matière sociale sont définitifs et sans appel lorsqu'ils sont afférents à des demandes de remise de certificat de travail ou de bulletin de paie (article 152 C.T.)

C - LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Le travailleur peut se voir interdire d'exercer pour son compte ou celui d'autrui une activité de nature à concurrencer son employeur mais seulement si le contrat a été rompu à la suite d'une faute lourde de sa part ou à la suite de sa démission. La clause ne peut jouer que si elle a été expressément stipulée au contrat et l'interdiction d'emploi ne s'applique que dans un rayon de 50 KM autour du lieu du travail et pendant un an au maximum (article 31 C.T).

En cas de violation de la clause, la sanction consiste en la condamnation du travailleur à des dommages intérêts ou à une astreinte mais non en la résiliation du contrat passé avec un deuxième employeur (C.A Abidjan 23 janvier 1970 T.P.O.M N°334 du 02 Octobre).

CHAPITRE 2- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

"Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties" (article 34 (1) C.T).

Cette faculté de résiliation unilatérale et réciproque est la caractéristique essentielle de ce genre de contrat. Mais la possibilité laissée ainsi à chacun des contractants de se dégager à tout moment de ses obligations peut avoir de graves conséquences sur la stabilité des relations de travail et sur la sécurité de l'emploi. Aussi, après avoir énoncé le principe de la résiliation unilatérale, le législateur a-t-il édicté un certain nombre de mesures destinées à protéger les parties contre une rupture brutale ou intempestive, et contre l'abus du droit de résiliation lui-même.

Ces mesures concernent essentiellement :

- La forme de la rupture ;
- le respect du préavis ;
- l'existence d'un motif légitime

SECTION 1 - FORMES DE LA RUPTURE

Lorsque la résiliation a pour auteur l'employeur, on dit qu'il y a licenciement et lorsque le contrat est résilié à l'initiative du travailleur il y a démission.

Aux termes de l'article 34 C.T « *le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture* »

Ce texte impose deux obligations :

- la notification par écrit ;
- celle d'indiquer le motif de la rupture quel qu'en soit le cas.

SECTION 2 : - LE PREAVIS

La faculté de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée "à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture" article 34 C.T. Le préavis a pour objet de donner à l'autre partie un certain délai pour prendre les mesures propres à pallier les conséquences de la rupture :

- recherche d'un nouvel emploi pour le travailleur licencié,
- remplacement du travailleur démissionnaire en ce qui concerne l'employeur.

A - MODALITES DE PREAVIS

Le préavis peut se présenter sous deux formes.

- C'est avant tout un délai donné par l'auteur de la rupture à la partie adverse,
- A défaut de délai, il est substitué à celui-ci une indemnité compensatrice de préavis.

a- Le délai de préavis

Aux termes de l'arrêté N°015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 (déterminant les conditions et la durée du préavis), la durée du préavis est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment de la résiliation du contrat. Elle est plus longue pour le personnel de maîtrise et les cadres que pour les autres travailleurs.

CATEGORIES	ANCIENNETE		
	moins d'un an	de 1 à 5 ans	plus de 5 ans
I à VI employés de maisons. Toutes catégories	15 jours	1 mois	1 mois
VII à IX	3 mois	2 moi:	3 mois
X à XII	1 mois	3 mois	4 mois

b- l'exécution du préavis

Pendant l'exécution du délai du préavis, les parties sont tenues aux mêmes obligations que pendant l'exécution du contrat de travail normal (article 35 C.T).

Mais pendant la durée du préavis, le travailleur doit bénéficier d'un jour de liberté par semaine pris à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire, ce en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Aux termes de l'article 34 al 2 C.T, le préavis « *ne peut en aucun cas être imputé sur la période de congé du travailleur* ».

b- l'indemnité compensatrice de préavis

Dans certains cas, l'employeur ne tient pas à faire effectuer le préavis à un travailleur dont-il a décidé de se séparer (notamment dans le cas du licenciement disciplinaire qui entraîne inévitablement une certaine aigreur dans les rapports de travail)

De son côté le travailleur démissionnaire qui a trouvé un emploi plus rémunérateur peut avoir intérêt à quitter immédiatement son service. Dans ce cas, pour l'une et l'autre partie, le préavis peut se ramener au versement d'une indemnité (article 36 alinéa 1 C.T.). 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*"

B - LES EXCEPTIONS A L'OBLIGATION DE PREAVIS

Dans certains cas les parties sont dispensées d'observer le délai de préavis ou de verser l'indemnité compensatrice.

a- La faute lourde du travailleur

1- Notion

L'article 36 (2) C.T dispose « *cependant la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute* ».

La faute lourde n'ayant pas été définie par le législateur, il revient aux tribunaux d'en dégager la notion : on peut la considérer comme une faute d'une gravité particulière, impliquant l'intention de nuire et de nature à rendre insupportable la continuation des relations de travail. Trois éléments semblent donc caractériser la faute lourde :

- un caractère particulier de gravité.
- l'impossibilité du maintien des relations de travail,
- un élément intentionnel (mais la répétition des fautes non intentionnelles telles que de graves négligences peut constituer une faute lourde).

Chaque fois qu'un travailleur licencié pour faute lourde conteste le caractère de la faute, il appartient au tribunal d'apprécier celle-ci avant de se prononcer sur le caractère légitime ou abusif du licenciement.

2) Typologie des fautes lourdes

* Violation de l'obligation de ponctualité et d'assiduité. De nombreuses décisions ont déclaré légitime le licenciement intervenu à la suite de l'absence du salarié C.S arrêt N°74/S du 31/03/70, arrêt N°49/S du 08/05/80. Dakar arrêt du 16/05/67 : absence de 3 jours non autorisée pour une maladie alléguée mais non établie.

Les retards constituent également en jurisprudence des fautes lourdes rendant légitime le licenciement C.S arrêt N° 49/8 du 08/05/90

* Violation de l'obligation de loyauté. Le contrat de travail fait naître à la charge des parties en particulier de l'employé une obligation de loyauté dont la violation est sévèrement réprimée par le juge. Ainsi ont été retenus comme causes légitime de licenciement : le non remboursement d'une avance consentie ; l'établissement des faux états de frais notamment à la suite d'une mission, l'envoi par le salarié à l'employeur des factures de réparation de sa voiture personnelle, le fait pour le salarié de détourner et de vendre pour son compte personnel des marchandises appartenant à son employeur ; le fait de se faire payer frauduleusement les heures supplémentaires; le détournement des sommes appartenant ou destinées à l'employeur ; l'utilisation à des fins personnelles du matériel au détriment de l'entreprise, faux et usage de faux au préjudice de l'employeur notamment le pointage frauduleux des heures supplémentaires; le fait pour un employé de pointer comme présent un collègue absent : le fait pour un employé d'exercer une activité de nature à concurrencer son employeur; la dénonciation calomnieuse de l'employeur; la divulgation des secrets professionnels.

*Violation d'une disposition du règlement intérieur.

*Les habitudes d'intempérance. Plusieurs arrêts ont déclaré légitimes les licenciements fondés sur le fait que l'employé a été surpris entraîné de consommer l'alcool aux heures et au lieu de service.

* des actes d'insubordination. L'employé est tenu d'observer toutes injonctions ou prescriptions émanant du chef d'entreprise car ce dernier apprécie souverainement l'opportunité technique et économique des mesures qu'il prend. L'inobservation des mesures d'organisation générale est généralement sévèrement sanctionnée par le juge. Ainsi ont été déclarés légitimes les licenciements intervenus à la suite du refus de l'employé de rejoindre son poste d'affectation alors que son contrat de travail avait prévu cette éventualité ; à la suite de l'absence d'un employé malgré le refus par l'employeur de lui accorder une permission d'absence, le refus d'effectuer une mission urgente et indispensable pour l'employeur.

*Violation du devoir de respect. A été déclaré légitime le licenciement d'un employé qui avait qualifié son supérieur hiérarchique de « petit farceur » ou qui avait proféré des menaces à l'endroit de son employeur.

* Des attitudes incorrectes troublant le fonctionnement de l'entreprise : c'est le cas de rixe ou altercation au lieu de service ; des entraves à la liberté...etc

ERROR: syntaxerror
OFFENDING COMMAND: --nostringval--

STACK:

/Title
()
/Subject
(D:20150129094045+00'00')
/ModDate
()
/Keywords
(PDFCreator Version 0.9.5)
/Creator
(D:20150129094045+00'00')
/CreationDate
(DIARI)
/Author
-mark-