

La suspension et la cessation du contrat de travail

Question : Quand est ce que le contrat de travail est suspendu temporairement ?

Le contrat est provisoirement suspendu :

- pendant la durée de service militaire obligatoire ;
- pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ;
- pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous ;
- pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 ci-dessous ;
- pendant la durée de la grève ;
- pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Toutefois, nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

Quels sont les modes de cessation du contrat de travail ?

1- Le contrat de travail à durée déterminée prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.

La rupture avant terme du contrat du travail à durée déterminée provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à dommages-intérêts.

Le montant des dommages-intérêts prévus au deuxième alinéa ci-dessus équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat.

2- Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur, sous réserve de certaines dispositions relatives au délai de préavis.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente. Le salarié n'est tenu à cet effet que par les dispositions prévues à la section III ci-après relatives au délai de préavis.

3- Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

- l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;
- la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ;
- le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;
- le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ;

- la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
- le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

4- L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;
- un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

5- Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
- la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;
- le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
 - * le vol ;
 - * l'abus de confiance ;
 - * l'ivresse publique ;
 - * la consommation de stupéfiants ;
 - * l'agression corporelle ;
 - * l'insulte grave ;
 - * le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
 - * l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;

- * la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
- * la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
- * l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
- * l'incitation à la débauche ;
- * toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

6- Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

- l'insulte grave ;
- la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
- le harcèlement sexuel ;
- l'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

7- Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

- quand il est établi qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- quand il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

- quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce salarié était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration par l'arrivée du terme pour un contrat à durée déterminée ou par l'expiration du délai de préavis pour un contrat à durée indéterminée.

Sont soumises au contrôle de l'autorité judiciaire les décisions prises par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.