

LECON4 : LA REVISION OU LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

A-DEFINITION DE LA REVISION

La révision est toutes les modifications qui interviennent dans l'exécution du contrat de travail.

Dans un sens étroit, la révision est une modification substantielle des conditions du contrat de travail. De cette conception il en découle que toutes les modifications affectant les relations de travail ne constituent pas forcément une révision du contrat de travail.

Mais la modification du contrat de travail ne touche que les éléments essentiels du contrat de travail, tels que le salaire, la prestation de travail.

B-L'ACCEPTATION OU LE REFUS DE LA REVISION PAR LE TRAVAILLEUR

1-L'acceptation

Selon la législation du travail ; toutes modification substantielle du contrat de travail requiert l'accord du salarié. Le salarié peut donc l'accepter de manière écrite ou verbale.

L'acceptation entraine un changement sur l'élément révisé et non tout le contrat.

2-Le refus de la modification

Le contrat étant la loi des parties, aucune des parties ne peut apporter des modifications aux clauses de ce contrat sans l'avis du cocontractant. Par conséquent le salarié peut refuser. Dans ce cas l'employeur a la possibilité de rompre le contrat. Il doit alors verser une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts au salarié sauf si la modification est due à son état de santé ou à une faute.

Exemple : le fait de muter un salarié à un emploi inférieur avec salaire correspondant au nouveau poste en cas d'inaptitude ou d'indiscipline n' est pas une modification substantielle.

C -LA MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

On dit qu'il ya modification dans la situation juridique de l'employeur à la tête d'une entreprise dans les cas suivants : succession, vente, fusion, transformation, mise en faillite.

Dans ces cas, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Il n'a donc pas le droit de procéder à des licenciements. Cependant après, il peut procéder à des licenciements fondés sur un motif économique ou une réorganisation de l'entreprise. Ces licenciements ne sont donc pas abusifs. Au terme de ces chapitres, il convient de souligner que le lien contractuel est maintenu. Le contrat de travail n'est pas rompu, par conséquent le salarié est tenu d'une obligation de respect du secret professionnel.

En outre, le contrat de travail reprend normalement au terme de sa suspension et doit être respecté à nouveau.

LECON5: LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail est la cessation définitive dudit contrat. Autrement dit c'est l'interruption définitive de toute relation contractuelle entre les parties.

La rupture du contrat de travail est liée à plusieurs causes.

Dans cette leçon nous verrons les causes communes de rupture à tous les contrats et les causes de ruptures particulières au contrat à durée indéterminée.

I -LES CAUSES COMMUNES DE RUPTURES A TOUS LES CONTRATS DE TRAVAIL.

1-La rupture à l'amiable ou le départ négocié

Elle est très fréquente de nos jours et a un double avantage.

Elle permet à l'employeur d'éviter les procédures de licenciement qui aboutissent souvent à un litige avec le salarié. Elle permet généralement au salarié de bénéficier d'une indemnisation et d'un certificat de travail élogieux.

2-La force majeure

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

Exemple : Guerre, inondation etc.

3-La retraite

Le salarié par la limite d'âge de 60 ans révolu doit faire valoir ses droits à la retraite. L'âge de départ à la retraite peut être reculé d'un an par enfant à charge avec un maximum de 03ans par enfant. La retraite met ainsi fin au contrat de travail.

Au moment de son départ à la retraite le salarié perçoit une indemnité dite de départ à la retraite calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

4) Le décès du salarié.

Le décès du salarié met fin au contrat de travail. Cependant, les ayants droits du défunt restent attachés à l'entreprise pour percevoir leurs droits.

5) La faute lourde

Elle est caractérisée par sa gravité, par sa capacité de rendre impossible le maintien des relations contractuelles. la faute lourde se caractérise par trois éléments.

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

Exemple : Le vol dans l'entreprise commis par un salarié.

Le salarié gifle ou insulte son employeur sans la réaction de celui-ci.

En cas de faute lourde, le contrat est immédiatement rompu sans préavis et sans indemnité de licenciement au salarié.

D'une manière générale, le salarié commet une faute lourde dans les cas suivants :

S'il ne se conforme pas aux ordres et instructions de son employeur.

S'il a un comportement répréhensible, c'est-à-dire lorsqu'il est souvent ivre ou a une moralité douteuse (vol, escroquerie, fraude, sabotage...)

Abandon de poste.

Coup et blessures sur un autre travailleur ou sur l'employeur ou son représentant.

Négligence qui entraîne des conséquences dommageable pour l'entreprise.

II) LES CAUSES PARTICULIERES AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1) La démission

La démission est l'acte volontaire et unilatéral par lequel, le salarié met fin au contrat de travail.

Formulée clairement c'est-à-dire sans aucune contrainte, sinon il s'agit d'une démission forcée que les juges assimiles à un licenciement déguisé. Elle doit être aussi sans équivoque, c'est-à-dire sans l'ombre d'aucun doute sur la volonté réelle de rompre le contrat.

Le travailleur qui démissionne doit signifier sa décision à l'employeur par écrit. Il doit respecter le délai de préavis. S'il ne le fait pas, il doit payer à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

2) Le licenciement

Le licenciement est l'acte unilatéral par lequel l'employeur met fin volontairement au contrat de travail.

Il ya plusieurs raisons liées au licenciement.

*Le licenciement peut avoir un motif personnel quand il est lié au comportement du salarié.

*Le licenciement peut avoir un motif économique et financier quand il est dû à des raisons financières.

*Le licenciement peut être collectif quand il concerne plusieurs personnes en même temps.

Le licenciement doit être régulier, c'est à dire suivre une procédure ou remplir certaines conditions.

a) De la légitimité ou légalité du licenciement

Le licenciement est légal ou légitime lorsque l'employeur justifie sa décision de licenciement par des motifs légaux.

Exemple : Le salarié a été licencié pour avoir volé dans l'entreprise.

(Licenciement légitime).

- **Le licenciement abusif ou illégitime** : c'est un licenciement qui n'est pas fondé en droit ou qui viole la règle de droit.

Exemple : Edou a été licencié pour avoir milité au parti des bleus.

Le licenciement est abusif parce que chacun est libre de militer dans un parti de son choix.

Lorsque **le licenciement est abusif** l'employeur doit respecter le délai de préavis et s'expose au paiement d'une indemnité de licenciement au salarié victime.

EXERCICE D'APPLICATION

M. Dialogue direct a été congédié brusquement pour avoir conversé avec la femme de son employeur. Le licenciement est-il abusif ? Justifier votre réponse.

Résolution

Le licenciement est dit légitime lorsqu'il est justifié par des motifs légaux. Ici, dialogue direct a été licencié pour avoir conversé avec la femme de son patron. Le licenciement est abusif parce qu'il n'a pas de motifs légaux ou légitimes.

b) La procédure de licenciement ou les conditions du licenciement

La demande d'explication

Elle consiste pour l'employeur à exposer le motif de la décision envisagée et pour le salarié à présenter si possible sa défense. Les explications peuvent être verbales ou écrites.

La notification du licenciement au travailleur

La loi exige que le licenciement soit notifié par écrit au salarié, soit par remise directe de la lettre au destinataire soit par lettre recommandée.

LE RESPECT
DU DELAI
DE PREAVIS

Lorsque l'employeur licencie un salarié, il doit respecter le délai de préavis ou délai congé.

c) LES CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT ABUSIF

Le délai de préavis et l'indemnité compensatrice de préavis (I.C.P)

Le délai de préavis est la période qui s'écoule obligatoirement entre l'annonce par une des parties au contrat de sa décision de mettre fin au contrat et au départ effectif du salarié de l'entreprise.

Quel est le but du préavis ?

Il a pour objectif de permettre au salarié de prendre les dispositions nécessaires et d'éviter qu'il soit brusquement licencié. Il permet aussi d'éviter que le salarié se trouve démuné au moment où il quitte l'entreprise.

Il permet enfin au salarié de bénéficier d'un délai pour trouver un nouvel emploi. Par ailleurs, il convient d'y ajouter qu'en cas de démission du salarié, le délai de préavis permet à l'employeur de chercher son remplaçant et d'organiser le travail de manière satisfaisante.

NB : Pour bénéficier du préavis, le salarié ne doit pas avoir commis de faute lourde.

L'employeur doit informer le salarié qui sera licencié par lettre. La date de la lettre marque les délais du début de préavis.

Si l'employeur ne respecte pas le préavis, il devra payer au salarié ce qu'on appelle.

L'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis se définit comme étant la rémunération et les avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié pendant la durée de préavis qu'il n'a pas effectuée.

Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis

Pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis, il faut connaître la durée des différents préavis. La limitation du préavis varie en fonction des catégories professionnelles des travailleurs et de leur ancienneté.

La durée du délai de préavis est la même pour les cas de licenciement que pour la démission et est déterminée comme suit :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	ANCIENNETE DU SALARIE DANS L'ENTREPRISE	DUREE DU PREAVIS
Travailleurs payés à l'heure ou à la journée	- Jusqu'à 6 mois - De 6 mois à 1 an - De 1 an à 6 ans - De 6 ans à 11ans - De 11ans à 16 ans - Au-delà de 16 ans	8 jours 15 jours 1 mois 2 mois 3 mois 4 mois
Travailleur payés au mois et classés dans les cinq premières catégories	- Jusqu'à 6 ans - De 6 ans à 11 ans - De 11ans à 16 ans - Au-delà de 16ans	1 mois 2 mois 3 mois 4 mois
Travailleur classés dans la 6 ^{ième} catégorie et au-delà	- Jusqu'à 16 ans - Au-delà de 16ans	3 mois 4 mois
Travailleurs de toutes catégories frappés d'une incapacité permanente, partielle estimée à plu de 40%	- Jusqu'à 6 mois - Après 6 mois	Délai normal de préavis Deux fois le délai normal

EXERCICE D'APPLICATION

M. Bossé a 11 ans, 6 mois et 10 jours d'ancienneté dans l'entreprise GOUASSOU INTER, il appartient à la catégorie 5 B.

Déterminer sa durée de préavis.

Indemnité Compensatrice de préavis = Salaire Moyen Mensuel x durée du préavis

Ou

I C P = $\frac{\text{Somme des deux derniers salaires} \times \text{durée du préavis}}{2}$

2

EXERCICE D'APPLICATION 2

M. Bafoué, catégorie 5B est licencié le 20 mars 2007 par son employeur pour avoir donné un rendez-vous à la fille du patron, avec dispense d'exécuter le préavis dans l'entreprise. Il a été embauché depuis le 20 mars 1978.

1) Qualifier juridiquement le licenciement.

2) calculer son ICP, sachant que ses deux derniers salaires sont respectivement : 185000FCFA et 198000FCFA.

EXERCICE D'APPLICATION 3

M. Diblakpa a un salaire et avantage qui s'élèvent à 436000FCFA. Il a 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise et vient d'être licencié.

Calculez son ICP.

L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est une somme d'argent versée au salarié licencié qui n'a pas commis de faute lourde.

Qui en a droit ?

Tous les travailleurs licenciés abusivement par l'employeur et en cas de force majeur.

Pour avoir droit, il faut que le salarié ait passé un an au moins dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est destinée à compenser dans une certaine mesure le préjudice causé par la rupture abusive du contrat de travail.

- Calcul de l'indemnité de licenciement

Les bases de calcul sont déterminées par un pourcentage prélevé sur le salaire moyen mensuel (S. M. M) du salaire. Pour calculer le S.M.M, on prend en compte tous les éléments qui ont la nature juridique du salaire notamment (le salaire de base, la gratification permanente, les primes compléments du salaire, le sursalaire).

. Les taux de calcul de l'indemnité de licenciement sont prévus comme suit par la loi ;

De la 1 ^{ière} année à la 5 ^{ième} année	= 30% du S.M.M
De la 6 ^{ième} année à la 10 ^{ième} année	= 35% du S.M.M
Au-delà de 10 années	= 40% du S.M.M

NB: Pour calculer l'indemnité de licenciement, on détermine l'ancienneté du salarié et on se rassure si le salarié n'a pas commis de faute lourde.

EXERCICE D'APPLICATION

Exercice 1 : M.gbaflin a été engagé le 17 Août 1960 et est congédié brutalement le 17 Août 1990 pour avoir milité au parti ivoirien des tchatchaires. Son salaire moyen mensuel est de 275000FCFA.

- 1) Le licenciement est-il légitime ?
- 2) calculer son indemnité de licenciement.

Exercice 2 : M. kôkôrê est employé à la société BISOU. Après 8 ans et 6 mois de service, il est congédié. Son salaire pendant les douze derniers mois a été de 65000 FCFA , pendant les trois premiers mois et de 70000FCFA le reste de l'année.

Calculez son indemnité de licenciement