

LECON3 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat du droit de travail est une interruption provisoire ou momentanée de l'exécution du contrat de travail.

Le contrat est suspendu sans prendre fin pour autant, il reprend ensuite son cours normal. La suspension peut être causée soit par le fait du salarié soit par le fait de l'employeur.

A/- LA SUSPENSION DUE AU FAIT DU SALAIRE

1°) Les maladies et accidents non professionnels

- La maladie non professionnelle est la maladie contractée en dehors ou qui n'a aucun lien avec le service.
- L'accident non professionnel est l'accident survenu en dehors du service.

Quelles sont les formalités à accomplir par le salarié malade ?

Si le salarié a fait constater son état par le service médical de l'entreprise dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir. Dans le cas contraire, il doit sauf cas de force majeure, avertir l'employeur du motif de son absence dans un délai de **3 jours (72heures)**.cette information est confirmée par un certificat médical à produire dans un délai de huit jours francs à compter du premier jour d'indisponibilité.

Si toutes ces formalités sont accomplies, le contrat est suspendu et le salarié perçoit une allocation équivalente à son salaire. Cependant, à l'échéance, (à la fin) des délais impartis au salarié, s'il n'est pas capable de reprendre son service. Il sera licencié pour cause d'invalidité. Dans ce cas, l'employeur lui payera ses indemnités de licenciement et lui remettra son certificat de travail. Le salarié ainsi licencié sera prioritaire pour l'embauche en cas de guérison pendant un an renouvelable une fois (**2 ans**)

2°) Accident du travail et maladie professionnelles

- La maladie professionnelle est une maladie contractée dans le service ou par un moyen du service. C'est donc une maladie qui a un rapport avec le travail.

EX: Le peintre de l'entreprise a contracté une maladie liée à l'odeur de la peinture utilisée dans son service.

- L'accident de travail est accident survenu dans le service, par un moyen du service, sur le chemin de départ pour le service ou sur le chemin de retour du service sans détour.

Exemple 1 : M.TRAINOU a été blessé par l'explosion de la photocopieuse qu'il utilisait pour reproduire des documents de service.

Exemple 2 : Mlle NONGON NONGON en allant livrer le courrier a été renversée par une voiture.

En cas de maladie professionnelle ou accident de travail, le travailleur peut s'absenter jusqu'à sa guérison totale. S'il devient invalide, l'employeur peut le reclasser dans un autre poste. Il ne peut en aucun cas être licencié. Cependant, le licenciement est possible en cas d'impossibilité de reclassement et le salarié percevra tous ces droits avant de quitter l'entreprise.

3°) **Le congé de maternité**

Selon la loi, la femme salariée état de grossesse bénéficie **d'un repos d'une durée de 14 semaines appelé congé de maternité. Les 14 semaines peuvent être prorogées de 3 semaines supplémentaires** en cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement. Pendant 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à un repos d'une heure par jour pour l'allaitement de son enfant.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée ne peut pas être licenciée sauf cas de faute lourde mais elle peut quitter l'entreprise de manière unilatérale sans avoir payer une indemnité de rupture abusive du contrat de travail. Pendant ce temps, elle perçoit auprès de la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) ou elle a déposé un dossier un salaire équivalent à son salaire normal payé avec l'aide de l'entreprise.

4°) **Congé pour convenance personnelle**

Ces congés concernent les permissions exceptionnelles et à la mise en disponibilité

a)-Les permissions

Le salarié ayant au moins 6(six) mois d'ancienneté peut bénéficier de permissions exceptionnelles ; dans la limite de 10 jours ouvrables par an non déductibles du congé réglementaire et en entraînant aucune retenue de salaire. Ainsi, le contrat est suspendu dans les cas se rapportant aux événements familiaux suivants :

- Mariage du salarié : 4jours ouvrables de repos.
- Mariage d'un de ses enfants : 2jours de repos.
- Décès du conjoint, d'un enfant du père ou de la mère du travailleur : 5jours ouvrables de repos.

- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle mère : 2 jours ouvrables de repos.
- Naissance d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables de repos.
- Baptême ou première communion : 1 jour ouvrable de repos.
- Déménagement du salarié : 1 jour ouvrable de repos.

Toute permission exceptionnelle doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Pour ce qui est des autres membres de la famille non cités, une permission de 2 jours pourra être accordée en cas de décès et 1 jour en cas de mariage ; mais ces absences ne seront pas payées.

b)-La mise en disponibilité

Elle est la décision unilatérale du salarié de suspendre provisoirement l'exécution du contrat de travail pour vaquer à des occupations à caractères personnels, notamment exercer un mandat parlementaire, syndical ou entretenir un enfant malade.

Cette absence exceptionnelle est accordée par l'employeur dans les cas particuliers suivants :

- Pour allaitement à l'issue d'un congé de maternité.
- Pour assistance d'un enfant physiquement diminué.
- Pour l'exercice d'un mandat parlementaire.
- Pour l'exercice d'un mandat syndical permanent.

- La mise en disponibilité suspend le contrat mais ne le rompt pas. Elle a une durée maximale de 5 ans renouvelable une fois. Pendant ce temps pas de salaire, elle est écartée pour le calcul de l'ancienneté. Le travailleur qui désire reprendre son service à la fin d'une mise en disponibilité doit informer son employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception. La réintégration devra alors intervenir dans deux(2) mois.

5)-Le service militaire

Le départ pour le service militaire, suspend le contrat de travail. Une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu dans la limite de l'indemnité compensatrice de préavis. L'employé reprend son emploi à son retour, en avertissant son employeur par une lettre recommandée.

6)-La mise à pied disciplinaire

Elle est une suspension du contrat de travail due à une sanction disciplinaire infligée au salarié. Il ya deux sortes de mise à pied :

- La mise à pied simple ; elle résulte d'une faute non grave, elle dure 1 à 3 jours.
- La mise à pied grave dure 4 à 8 jours.

Pendant ce temps, pas de salaire.

La répétition des mises à pied peut entraîner le licenciement.

7)- La grève

C'est une cessation concertée du travail par les salariés en vue d'obtenir par un moyen de pression

Leur point de vue sur la question qui fait l'objet de litige.

La grève est légale :

- Lorsqu'elle a un motif justifié et non politique (motif corporatiste, corporatif).
- Toutes les tentatives de conciliation ou de négociation doivent avoir échoué.
- Un préavis de grève doit avoir été déposé sur la table de l'employeur 6 jours francs avant le début de la grève. Le préavis doit être notifié par écrit à l'autorité compétente de l'administration du travail. C'est-à-dire à l'inspection du travail. Sans quoi, il est nul. Cette notification est exigée par la loi afin que l'inspecteur commence les négociations entre les parties. Toute grève déclenchée sans l'observation du préavis est illicite.

Sices conditions sont par contre réunies, la grève est régulière ou licite et les salariés n'ont pas à craindre de sanctions. La grève irrégulière ou illicite constitue une faute lourde pouvant justifier le licenciement des salariés. Pendant la grève, pas de salaire.

8) La détention préventive du salarié

Le salarié est dit détenu lorsqu'il est emprisonné.

Dans cette hypothèse, deux cas de figure peuvent se présenter sur le plan juridique.

*le salarié est incarcéré pour des raisons étrangères à son service.

-Si l'employeur n'est pas informé. Le contrat de travail sera suspendu dans la durée de 6 mois maximum. Mais si la détention est de nature à jeter la suspicion sur la moralité du salarié, l'employeur peut rompre le contrat <<perte de confiance>>.

*le salarié est incarcéré pour des raisons ayant un rapport avec l'exécution du contrat de travail.

Dans ce cas, le salarié sera licencié pour faute lourde et le licenciement est légitime.

B/ LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DUE AU FAIT DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENTREPRISE

1°) La force majeure

La force majeure est un évènement imprévisible, irrésistible et insurmontable et extérieur aux parties au contrat. Cet évènement fait suspendre l'exécution du contrat de travail par l'employeur.

EX : Un incendie qui ravage l'entreprise, une guerre civile, une inondation...
Il est à noter que pendant ce temps aucun salaire n'est dû au travailleur.

2°) Le chômage technique

Le chômage technique est une période de suspension du contrat de travail décidée par l'employeur pour des raisons économiques ou financières. Ces difficultés économiques poussent l'employeur à fermer son entreprise plusieurs jours ou plusieurs semaines dans l'année pour la relancer. Le chômage technique doit avoir une durée maximale de deux mois (2). pendant ce temps, il n'y a pas de salaire pour les travailleurs. Ce temps est comptabilisé dans l'ancienneté du travailleur même s'il le passe hors de l'entreprise.

3°) Le lock-out

Le lock-out est une fermeture momentanée de l'entreprise pour riposter contre les risques d'une grève .La fermeture est décidée par l'employeur. Lock-out ne doit pas être long et indéterminé dans sa durée. Il suspend le contrat de travail lorsqu'il est licite ou justifié par un impératif de sécurité