

CHAPITRE III: LA MODIFICATION, LA SUSPENSION ET LA NULLITE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Le contrat de travail, une fois conclu, n'est pas immuable. Il peut être modifié (section I), suspendu (section II) ou frappé de nullité pour non-conformité avec certaines dispositions impératives du droit du travail (section III).

Section I : La modification du contrat de travail.

La modification du contrat de travail peut résulter soit de la volonté des parties (Paragraphe 2), soit d'un changement de situation juridique de l'entreprise (Paragraphe 1).

Paragraphe 1 : La modification de la situation juridique de l'entreprise.

Aux termes des dispositions de l'article 91 du code du travail de 2008 « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, reprise sous une nouvelle appellation, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Cela veut dire que les transformations ou mutations n'ont aucun effet sur les contrats de travail. Le successeur n'est tenu que des suites des contrats qui sont en cours à la date où il devient employeur. Il ne répond pas des conséquences des ruptures antérieures.

Le principe du maintien des contrats de travail quelles que soient les changements juridiques de l'entreprise se justifie par le fait que l'entreprise est considérée comme une communauté à laquelle fait partie le travailleur. Celui-ci est attaché à un emploi et non à l'employeur.

La loi admet cependant la possibilité de licenciement en cas de réorganisation de l'entreprise.

Exemple: Une compression de personnel due à une fermeture de chantier.

Il appartient au juge de vérifier la véracité des motifs allégués par l'employeur. Si le nouvel employeur a des motifs valables de suppression d'emploi, il devra néanmoins tenir compte de l'ancienneté et respecter le délai de préavis.

Paragraphe 2 : Les modifications proposées par les parties.

Le contrat de travail peut à tout moment être modifié sur proposition du travailleur ou de l'employeur. Il convient de distinguer ici la modification substantielle ou de la modification non substantielle.

La modification substantielle est celle qui touche à une des conditions sans laquelle l'autre partie n'aurait pas contracté. Il s'agit des conditions ayant trait aux éléments essentiels du contrat de travail : les salaires, le lieu de travail, les divers avantages etc.

Lorsque la modification est substantielle, des conséquences juridiques peuvent en être tirées. En effet aux termes de l'article 85 du code du travail de 2008 « L'employeur ne peut imposer au travailleur une mutation non prévue au contrat de travail initial.

Toute proposition de modification substantielle du contrat de travail doit être écrite et approuvée par le travailleur. En cas de refus de celui-ci, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur ».

.

Lorsque c'est le travailleur qui demande la modification substantielle et qu'elle est refusée, toute rupture résultant de ce refus sera considérée comme étant du fait du travailleur.

Exemple: Une demande d'augmentation de salaire injustifiée ou une demande de véhicule de service auquel le travailleur n'a pas droit.

En cas de modification non substantielle la partie qui refuse illégitimement endosse la responsabilité de la rupture. Les parties devraient observer les délais de préavis, en notifiant à l'autre un écrit, et ce quelque soit la forme du contrat.

Section II : La suspension du contrat de travail.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, des événements peuvent survenir empêchant ainsi la continuité de l'exécution des obligations incombant aux deux parties. Dans une telle situation, le contrat de travail est suspendu et non rompu.

La suspension est un arrêt momentané de l'exécution du contrat de travail. Les événements pouvant engendrer une telle situation sont de nature diverses et peuvent émaner soit du travailleur soit de l'employeur.

Paragraphe 1 : Les principales causes de suspension du contrat de travail.

A-) La maladie du travailleur.

Par maladie, il faut comprendre tout motif de santé pouvant donner lieu à une interruption du travail. La période de convalescence est assimilée à la maladie.

Durant cette période, le contrat de travail est protégé et ne peut par conséquent être rompu.

Pour bénéficier de l'effet suspensif de son contrat de travail, le travailleur doit accomplir certaines formalités.

Il doit signaler son indisponibilité à l'employeur en lui adressant un certificat médical.

Au cas où il serait prévu dans le certificat médical un temps limité d'absence, le travailleur doit informer son employeur de la prolongation de la maladie.

L'article 93-3e du code du travail de 2008 indique que la période protégée en cas de maladie du travailleur est de un (01) an.

Ce délai peut être prolongé jusqu'au remplacement du travailleur. Néanmoins le juge peut autoriser l'employeur à procéder au licenciement du travailleur pendant la période protégée en cas de compression du personnel, fin de chantier ou en cas de licenciement pour faute tel le refus de se soumettre aux visites médicales ou pour faute professionnelle antérieure à la maladie mais découverte postérieurement.

Pendant la suspension pour cause de maladie non professionnelle, le salaire est en principe suspendu. Toutefois, l'article 96 du code du travail, prévoit une indemnisation du travailleur en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Ce qui lui permet de prétendre à :

- 1) moins d'un an d'ancienneté : plein salaire pendant un mois ;
et demi salaire le mois suivant.
- 2) de 1 à 05 ans d'ancienneté : plein salaire pendant 01 mois ;
et demi salaire pendant les 03 mois suivants.
- 3) de 6 à 10 ans d'ancienneté : plein salaire pendant 02 mois ;
et demi salaire pendant les 03 mois suivants.
- 4) de 11 ans à 15 ans d'ancienneté : plein salaire pendant 03 mois ; et demi salaire les 03 mois suivants.
- 5) au delà de 15 ans d'ancienneté : plein salaire pendant 04 mois; et demi salaire les 04 mois suivants.

Le dernier alinéa de l'article 96 sus- visé précise que le total de ces indemnités représente le maximum des sommes auxquelles peut prétendre le travailleur pendant une année civile quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie ou accident non professionnels au cours de ladite année.

B-) Le cas de la femme enceinte.

La protection de la femme enceinte vise trois objectifs :

- Il s'agit d'abord d'éviter que la femme en état de grossesse perde son emploi par licenciement en raison des absences inhérentes à sa situation.
- Ensuite protéger efficacement pendant une certaine durée la santé de la femme enceinte ou qui a accouché.
- Et enfin permettre à celle-ci de se consacrer à son enfant et à son foyer.

A cet effet, la femme enceinte a le droit de suspendre à l'occasion de son accouchement son travail pendant 14 semaines consécutives dont au plus tôt 08 semaines et au plus tard 04 semaines avant la date présumée de la délivrance que l'enfant naisse vivant ou non (article 93-5° et 145 du code du travail de 2008).

Cette suspension peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des accouchements.

De même, pendant une période de 14 mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à des repos pour allaitement d'une durée d'une heure et demie par jour de travail (article 148 du code du travail de 2008).

Pendant son congé de maternité, la femme a droit à la charge de la CNSS aux frais d'accouchement, aux soins médicaux et y perçoit l'intégralité de son salaire.

Elle peut bénéficier d'un congé de six (06) mois renouvelables une fois sans solde. Ce congé peut être porté à un an renouvelable une fois si elle justifie une maladie grave de son enfant (article 93-6e et 160 du code du travail de 2008).

Le licenciement de la femme en congé de maternité, dit l'article 147 du code du travail de 2008, est nul de plein droit.

Paragraphe 2 : Les autres causes.

Il s'agit essentiellement:

- De la fermeture de l'établissement liée au départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire ;
- Du service militaire du travailleur ;

- De la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- De la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;
- De l'absence du travailleur autorisée par l'employeur, en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
 - De la période de mise en disponibilité ;
 - De la période de mise à pied disciplinaire ou économique ;
 - De la période des congés payés ;
 - De la période d'exercice d'un mandat politique ou syndical ;
 - De la période de détention d'un travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle dans le délai de six mois ;
 - De la période de détention du travailleur, aux fins d'enquête et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce, dans la limite de six mois ;
 - De la force majeure et ce dans la limite de cinq mois, renouvelable une seule fois ;
 - De l'absence du travailleur en vue d'assister son conjoint malade, dans la limite de trois mois ;
 - De la morte-saison pour les travailleurs saisonniers ;
 - De la période du chômage technique total.

Section III : La nullité du contrat de travail.

Le contrat de travail peut être frappé de nullité si une des conditions de forme ou de fond fait défaut.

Les causes de nullité sont en générale, l'absence de consentement ou le vice du consentement, l'objet illicite, la cause immorale, l'incapacité des parties, le non respect de l'écrit et la demande de visa ou de l'autorisation du ministre du travail dans certains types de contrats.

Il convient de distinguer la nullité du contrat de la nullité d'une clause du contrat. En effet, l'inobservation d'une disposition contraire à l'ordre public n'entraîne pas nécessairement la nullité du contrat, mais la nullité de la clause illégale. Exemple : lorsqu'une clause de célibat est insérée dans un contrat de travail, ladite clause sera annulée et le contrat de travail survivra avec les autres stipulations.

La nullité d'une telle clause ouvre droit à une indemnité au plan civil, et peut faire l'objet d'une condamnation pénale.

Les effets de la nullité sont plus sévères à l'égard de l'employeur car toujours auteur de l'irrégularité du contrat ; qu'à l'égard du travailleur plus faible et pour qui les protections ont été instituées. (Le visa permet l'imposition et le contrôle du travailleur Etranger).

Lorsque le contrat est déclaré nul les parties sont remises dans leur position initiale. En droit civil, le contrat nul, est de nul effet, il est considéré comme n'ayant jamais produit d'effets. En droit du travail, la nullité du contrat de travail, dit l'article 57 alinéa 4 du code du travail de 2008, ouvre droit à des dommages et intérêts.