

## **CHAPITRE I V : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.**

La rupture du contrat de travail est l'arrêt définitif de l'exécution du contrat.

Le contrat de travail peut être rompu pour divers motifs. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut, en principe, prendre fin que par l'arrivée du terme.

Par contre le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à tout moment (ad nutum) par la volonté de l'une quelconque des parties.

L'article 97 du code du travail de 2008 énumère neuf (9) causes de cessation des relations de travail : la cessation d'accord-parties, la cessation d'activités de l'entreprise, l'annulation légale et la résolution judiciaire du contrat, l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée, la démission du travailleur, le licenciement, la retraite du travailleur, l'incapacité permanente totale et le décès d'une des parties. A ces causes il convient d'ajouter la force majeure et le fait du prince

Certaines de ces causes sont communes : Ce sont :

- L'accord des parties ;
- Le décès : il met fin au contrat sans qu'on ne puisse parler d'imputabilité de la rupture ;
- La retraite ;
- La force majeure : C'est un fait extérieur à la volonté des parties, imprévisible et irrésistible rendant impossible l'exécution du contrat de travail. Exemple : inondation, incendie.
- Le fait du prince : Il s'apparente à la force majeure par son caractère extérieur aux parties et irrésistible, mais ne s'y confond pas. Exemple : Le retrait de la carte de séjour ou l'expulsion du travailleur étranger.
- L'incapacité permanente totale de travail concerne la maladie du travailleur. C'est une cause légitime de la rupture du contrat de travail.

### **Section I : La rupture du contrat de travail à durée déterminée.**

Le contrat de travail à durée déterminée prend, en principe, fin à l'arrivée du terme prévu (Paragraphe 1). Toutefois, la rupture du contrat de travail à durée déterminée peut intervenir avant le terme fixé (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : Le principe : la rupture par l'arrivée du terme.**

Selon l'article 60 du code du travail de 2008, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée. Il résulte de cette disposition que le contrat de travail à durée déterminée ne doit normalement prendre fin qu'avec l'arrivée du terme.

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée, dit l'article 61 du même code, donne droit au travailleur à une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

## **Paragraphe 2 : L'exception : la rupture avant l'arrivée du terme.**

Le contrat de travail à durée déterminée, dit l'article 60 du code du travail de 2008, peut cesser avant terme par l'accord des parties constaté par écrit, la force majeure ou la faute lourde.

La faute peut émaner de l'employeur ou du travailleur. A titre d'exemple, constitue une faute lourde, le fait pour l'employeur de ne pas verser les salaires ou le fait pour le travailleur de ne pas exécuter ses obligations contractuelles.

En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie l'existence ou non de la faute lourde.

La rupture non fondée sur une faute lourde donne droit à l'allocation de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi au profit de celui qui s'est vu imposer la rupture.

## **Section II : La rupture du contrat de travail à durée indéterminée.**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une quelconque des parties : c'est la résiliation. On peut alors affirmer que le droit de résiliation unilatérale constitue le mode normal de rupture des contrats de travail à durée indéterminée. Le droit de résiliation est communément appelé licenciement lorsqu'il est exercé par l'employeur et démission lorsqu'il est exercé par le travailleur. Dans les deux cas, la rupture doit se faire dans le respect des formes légales, conventionnelles ou contractuelles.

Le droit de résiliation unilatéral du contrat de travail à durée indéterminée est subordonné à deux (2) conditions : l'écrit (A) et le préavis (B).

### **Paragraphe 1 : L'écrit.**

Au sens des articles 29 de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 et 64 du code du travail de 2008, le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve du respect des règles sur le préavis. Il en résulte que celui qui prend l'initiative de la rupture doit notifier sa décision par écrit à l'autre.

L'écrit est un élément de protection pour le travailleur parce qu'il lui fournit des éléments de preuve. Il permet de donner date certaine au congédiement, ce qui facilite le respect des dates de préavis. Il permet en outre de savoir qui a pris l'initiative de la rupture.

Il est interdit à l'employeur, dit l'article 77 du code du travail de 2008, la notification du préavis à une date trop proche du départ du travailleur en congé. De même, est interdit, le licenciement du travailleur pendant son congé : « Si l'une des parties désire mettre fin au contrat de travail avant le départ du travailleur, notification doit être faite à l'autre partie, quinze jours avant la date de départ.

En cas d'inobservation de cette obligation, l'indemnité compensatrice du préavis est majorée de huit (8) jours en ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, à la journée ou à la semaine et d'un mois pour les travailleurs payés au mois.

Il en est de même si la rupture du contrat de travail intervient pendant le congé du travailleur ».

Paragraphe 2 : Le préavis.

Le préavis est le fait de celui qui prend l'initiative de la rupture d'avertir et d'observer un délai avant la rupture effective du contrat de travail. Le préavis a pour but de fixer ou de situer la date exacte de la rupture afin d'éviter une brusque rupture du contrat de travail. Le préavis de rupture du contrat peut prendre deux formes: le délai de préavis (1) ou l'indemnité compensatrice de préavis (2).

A-) le délai de préavis.

La durée du préavis peut être fixée par les contrats individuels ou par les conventions collectives ou enfin par la loi. Le préavis ne met pas fin au contrat de travail. En effet pendant la durée du préavis, les parties sont tenues aux obligations contractuelles.

La loi accorde aux travailleurs deux heures par jour ou deux jours par semaine pour la recherche d'un emploi.

L'article 66 du code du travail de 2008 prévoit les durées minima suivantes par catégorie professionnelle :

- 8 jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- 1 mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 3 mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés.

B-) l'indemnité compensatrice de préavis.

Celui qui n'aura pas observé l'obligation de donner un préavis de rupture ou qui n'aura pas effectivement respecté le délai devra payer à l'autre une indemnité compensatrice de préavis correspondant à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur s'il avait travaillé pendant la durée du préavis.

La lecture combinée des articles 32 de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 et 67, alinéa 4 du code du travail de 2008, permet de caractériser deux (2) situations dans lesquels le travailleur n'aura pas à verser une indemnité pour inexécution du préavis :

- lorsque la durée totale du préavis est égale ou inférieure à 8 jours ; le travailleur doit avertir l'employeur de son départ 24 heures à l'avance ;
- lorsque le travailleur licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi à condition d'informer l'employeur.

C-) les exceptions.

Les exceptions au principe du préavis sont la faute lourde, le cas de force majeure.

L'article 69 du code du travail de 2008 énonce que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

La force majeure quant à elle a pour effet de dispenser l'employeur d'observer le délai de préavis et de payer l'indemnité de licenciement ou les dommages et intérêts.

### **Section III : La rupture abusive du contrat de travail.**

La faculté de résiliation unilatérale du contrat de travail peut aboutir facilement à un abus de droit si les conditions de fond ne sont pas remplies. On dit alors qu'il y a rupture abusive du contrat de travail.

Les cas de rupture abusive du contrat de travail (Paragraphe 1) sont prévus par la loi et par la jurisprudence. La loi assortit la rupture abusive de sanctions (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : Les cas de rupture abusive.**

L'article 71 du code du travail de 2008 définit la rupture abusive par une énumération non limitative de cas (A). La jurisprudence s'est attelée soit à préciser le contenu de certains cas de rupture abusive, soit à créer d'autres cas de rupture abusive (B).

A-) Les cas de rupture abusive prévus par la loi.

Sont notamment abusifs, les licenciements effectués dans les cas suivants :

- le licenciement effectué sans motif légitime ;
- lorsque le motif invoqué est inexact ;
- lorsque le licenciement est motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat donné, son statut sérologique à VIH réel ou supposé ;
- le licenciement motivé par la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant ;
- lorsque le licenciement est motivé par le fait que le travailleur sollicite, exerce ou a exercé un mandat de représentation des travailleurs ;
- lorsque le licenciement est motivé par le dépôt d'une plainte du travailleur ou de tout recours contre l'employeur et/ou des autorités administratives ;
- lorsque le licenciement est motivé par l'opinion politique du travailleur, sa race, sa religion, son sexe, sa couleur, son handicap, son état de grossesse, son origine sociale etc.
- lorsque le licenciement est motivé par l'état matrimonial, les responsabilités familiales du travailleur.

B-) La jurisprudence.

La jurisprudence s'est chargée de préciser la notion de licenciement sans motif légitime en soutenant qu'elle englobe non seulement le licenciement pour un motif faux, le licenciement portant atteinte à la liberté de présenter des revendications, mais aussi le licenciement pour motif inexact.

La jurisprudence, en outre, estime abusif :

- Le licenciement qui n'est pas motivé par l'intérêt de l'entreprise ;
- Le licenciement pour légèreté blâmable c'est-à-dire pour une faute peu grave.  
Exemple : un employé très ancien licencié pour une peccadille.

## **Paragraphe 2 : Les sanctions de la rupture abusive.**

La rupture abusive est sanctionnée par des condamnations à des dommages et intérêts (A) ou à la réintégration du travailleur (B).

A-) Les dommages et intérêts.

Aux termes de l'article 73 du code du travail de 2008, « en cas de licenciement jugé abusif [...], la partie qui s'estime lésée peut saisir le tribunal du travail pour demander la réparation du préjudice subi. [...] ».

Les dommages et intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité représentative de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement.

Les dommages et intérêts sont fixés, dit l'article 74 du code du travail de 2008, « en tenant compte en général de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence du préjudice causé et déterminer son étendue, notamment :

- 1) Lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat, dans la limite maximale de six mois de salaire ;
- 2) Lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur et des droits acquis.

Dans tous les cas, le montant des dommages et intérêts alloués ne peut excéder dix-huit mois de salaire ».

NB : Le plafonnement des dommages et intérêts à 6 ou 18 mois n'est intervenu qu'avec le code du travail du 13 mai 2008. L'ancien article 82 du code du travail de 2004 n'admettait aucun plafond, une entière liberté était laissée au juge pour l'évaluation du préjudice.

B-) La réintégration.

Tout licenciement abusif, dit l'article 70 alinéa 2 du code du travail de 2008, donne lieu à la réintégration du travailleur et en cas d'opposition ou de refus à la réintégration, au paiement de dommages et intérêts. Plus ferme est l'article 314 du même code qui dispose, en ce qui concerne les délégués du personnel, que : « si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension ».

Il en résulte que pour le travailleur non protégé, la réintégration n'est pas une obligation. Elle doit être proposée à l'employeur. Si celui-ci refuse, il est condamné à des dommages et intérêts.

Par contre la réintégration du travailleur protégé est une obligation à laquelle l'employeur ne peut se soustraire. Le refus de réintégration est constitutif, au plan pénal, du délit d'entrave aux fonctions de délégué du personnel et punit d'un emprisonnement de un mois à trois ans et / ou d'une amende de 50 000 à 300 000 francs CFA (article 422- 6e du code du travail de 2008).

Section IV : La rupture irrégulière du contrat de travail.

Les cas de rupture irrégulière du contrat de travail (Paragraphe 1) et leurs sanctions (Paragraphe 2) sont prévus par la loi.

### **Paragraphe 1 : Les cas de rupture irrégulière.**

Au sens de l'article 72 du code du travail de 2008, « est irrégulière la rupture du contrat de travail intervenue sans observation de la procédure, notamment :

- 1) lorsque le licenciement n'a pas été notifié par écrit ou lorsque le motif ne figure pas dans la lettre de licenciement ;
- 2) lorsque la démission du travailleur n'a pas été notifiée par écrit ».

En cas de rupture irrégulière du contrat de travail, la partie lésée, peut réclamer la réparation du préjudice subi.

### **Paragraphe 2 : La sanction de la rupture irrégulière.**

La rupture irrégulière du contrat de travail est sanctionnée par l'allocation d'une indemnité de rupture irrégulière qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire, lorsque la rupture est imputable à l'employeur, et égale à un mois de salaire, lorsque la rupture est imputable au travailleur.

En effet, l'article 76 du code du travail de 2008, dispose que :

« Si le licenciement d'un travailleur est légitime quant au fond, mais survient sans observation de la procédure prévue, notamment de la notification écrite de la rupture ou de l'indication de son motif, le tribunal accorde au travailleur une indemnité qui ne peut être supérieure à trois mois de salaire.

Si la démission du travailleur n'a pas été notifiée par écrit, le tribunal accorde à l'employeur une indemnité égale à un mois de salaire ».

NB : Cette notion de rupture irrégulière n'avait pas été consacrée par le code du travail de 2004.

Section V : La rupture légitime du contrat de travail.

Les causes légitimes de rupture (Paragraphe 1) seront examinées avant les droits du travailleur (Paragraphe 2) ;

## **Paragraphe 1 : les causes légitimes de rupture.**

La rupture légitime du contrat de travail est d'abord celle qui est motivée par la faute lourde ou grave commise par le co-contractant. Elle est aussi celle qui est motivée par l'intérêt de l'entreprise même en l'absence de toute faute du co-contractant.

La notion d'intérêt de l'entreprise se rattache à trois cas:

- La discipline au sein de l'entreprise: lorsque le licenciement est motivé par l'indiscipline caractérisée de l'employé, on dit qu'il y a faute de ce dernier.
- L'inaptitude du travailleur: il faut entendre par-là, l'inaptitude professionnelle du travailleur (rendement insuffisant, manque de conscience professionnelle) et la mauvaise manière habituelle de servir; la mauvaise relation avec les autres membres du personnel.
- L'organisation économique et technique de l'entreprise.

## **Paragraphe 2 : Les droits du travailleur licencié.**

Lorsque le licenciement est légitime, l'employeur, en dehors du cas de faute lourde, doit verser au travailleur licencié les droits suivants : une indemnité compensatrice de préavis si le délai de préavis n'a pas été observé, une indemnité compensatrice de congés payés ou de reliquat de congés payés, une indemnité de licenciement.

La légitimité du licenciement n'exonère l'employeur que du paiement des dommages et intérêts.

L'indemnité de licenciement est destinée à compenser la perte de l'emploi et à récompenser la stabilité du travailleur dans la même entreprise.

L'indemnité de licenciement est accordée à un travailleur qui a, au moins, un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est prévu par l'article 35 de la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974. L'indemnité de licenciement « est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des six mois d'activité qui ont précédés la date du licenciement ». Le salaire global est entendu comme « toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais ».

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte des durées de présence correspondant à plusieurs embauchages dans la même entreprise, si les départs précédents



étaient motivés par des causes économiques. Dans ce cas, il sera déduit de l'indemnité à verser, les indemnités qui ont déjà été versées lors des départs précédents.

Les pourcentages ont été fixés comme suit :

- 25 % du salaire global mensuel moyen pour les 5 premières années ;
- 30 % pour la période allant de la 6ème à la 10ème année incluse;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10ème année.

Exemple: Monsieur X qui travaillait à la société y a été licencié. Le salaire des 6 derniers mois est réparti comme suit:

Au mois d'août il a perçu un salaire de 60 000 F ; septembre 60 000 F; octobre 65 000F ; novembre 65 000F, décembre 80 000F et janvier 80 000 F.

Calculer son indemnité de licenciement sachant que monsieur X a 12 ans et 5 mois d'ancienneté.

Solution:

$$SGMM = (60.000 \times 2) + (65.000 \times 2) + (80.000 \times 2) / 6 = 68\,333,3 \text{ F.}$$

12 ans et 5 mois font :

$$1^{\text{ère}} \text{ tranche} = 68\,333,3 \times 25 / 100 \times 5 = 85\,416,62 \text{ F}$$

$$2^{\text{ème}} \text{ tranche} = 68\,333,3 \times 30 / 100 \times 5 = 102\,499,95 \text{ F}$$

$$\begin{aligned} 3^{\text{ème}} \text{ tranche} &= (68\,333,3 \times 40 / 100 \times 2) + (68\,333,3 \times 40 / 100 \times 5/12) = 66\,055,52 \text{ F} \\ &= 54\,666,64 \quad + \quad 11\,388,88 \end{aligned}$$

$$\text{Indemnité totale} = 85\,416,62 \text{ F} + 102\,499,95 \text{ F} + 66\,055,52 \text{ F} = 253\,972,09 \text{ F CFA}$$

NB : L'action en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de fin de contrat et des dommages et intérêts se prescrit par cinq ans après la rupture des relations de travail (article 75 du code du travail de 2008).

## **Section VI : Le licenciement pour motif économique.**

La définition du licenciement pour motif économique (Paragraphe 1) s'impose comme préalable nécessaire à l'examen de sa procédure (Paragraphe 2).

## **Paragraphe 1 : La notion de licenciement pour motif économique.**

Aux termes de l'article 98 du code du travail de 2008, « le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes ».

Il en résulte que le licenciement pour motif économique est celui qui ne s'appuie pas sur une faute du travailleur. Il doit être consécutif soit à des difficultés d'ordre économiques (baisse de la production), soit à des mutations technologiques (automatisation de chaîne de production), soit à des restructurations internes.

## **Paragraphe 2 : La procédure du licenciement pour motif économique.**

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'employeur doit consulter les délégués du personnel s'il en existe et rechercher avec eux des solutions adéquates. A cet effet l'employeur peut être amené à réduire l'horaire de travail, à supprimer les heures supplémentaires, à appliquer le travail par roulement et dans le cas extrême à réduire les salaires.

A l'issue des négociations internes et si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspection du travail pour information. Dans le cas où un travailleur refuse par écrit d'accepter les mesures visées par le protocole d'accord, il est licencié avec paiement de ses droits légaux (préavis, indemnité de licenciement).

Si par contre, les négociations prévues à l'article 99 sus visé, n'ont pu aboutir à un accord, ou lorsque malgré les mesures envisagées, certains licenciements demeurent nécessaires, l'employeur a l'obligation :

1°- d'établir la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus. L'article 103 du code du travail de 2004 stipulait que l'ordre des licenciements devait tenir compte des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille.

2°- de communiquer par écrit la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier aux délégués du personnel en vue de recueillir leurs avis et suggestions. Ceux-ci disposent d'un délai de huit (8) jours francs maximum pour faire connaître leurs observations.

3°- de transmettre ses écrits ainsi que les réponses des délégués du personnel à l'inspection du travail pour toute action qu'il juge utile d'entreprendre dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception.

Passé ce délai et sauf accord contraire des parties, l'employeur n'est pas tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Le licenciement pour motif économique effectué en violation des dispositions ci-dessus ou pour faux motif est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

NB : Les délégués du personnel et les délégués syndicaux, dit l'article 103 du code du travail de 2008, ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

La procédure du licenciement pour motif économique est écartée en cas de protocole amiable de départ volontaire librement et équitablement négocié entre les parties (article 105 du code du travail de 2008). Le protocole amiable doit être transmis par l'employeur à l'inspecteur du travail du ressort pour information.

Les travailleurs victimes de licenciement pour motif économique bénéficient néanmoins d'une priorité de réembauchage pendant une durée de deux ans.

Section VII : Les obligations de l'employeur en fin de contrat.

La rupture du contrat de travail donne lieu à des indemnités de rupture et éventuellement à des dommages et intérêts. Outre ces cas la rupture du contrat de travail comporte des problèmes relatifs à :

- la délivrance du certificat de travail
- la clause de non concurrence

### **Paragraphe 1 : Le certificat de travail.**

Le certificat de travail a pour but d'établir l'existence de l'ancien engagement du travailleur. Il permet de renseigner sur les qualifications et l'expérience du travailleur. Le certificat de travail doit contenir exclusivement les mentions suivantes : nom, prénoms et adresse du travailleur, ceux de l'employeur, la nature et les dates des emplois successivement occupés dans l'entreprise, la date d'entrée du travailleur et celle de sa sortie.

Il est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement.

Le certificat de travail ne doit contenir aucune mention pouvant porter atteinte aux intérêts du travailleur. L'employeur est tenu de délivrer au travailleur un certificat de travail, sous peine de dommages et intérêts et d'astreintes

## **Paragraphe 2 : La clause de non concurrence.**

C'est une clause qui interdit au travailleur de se rétablir dans une activité déterminée pendant un délai donné dans un espace géographique déterminé. Cette clause signifie également que le travailleur ne pourra exercer même en dehors de son plan de travail aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer ou de nuire à la bonne exécution du contrat de travail. Cette clause, dit l'article 39 du code du travail de 2008, est en principe nulle de plein droit.

Toutefois, elle est valable sous certaines conditions. La rupture des relations de travail doit être imputable au travailleur (démission ou faute lourde de son chef). La clause doit être prévue au contrat, être limitée dans le temps et dans l'espace et être justifiée par la sauvegarde des intérêts de l'employeur.