

## **Section II : Le contrat de travail : un contrat à exécution successive**

Lorsque l'exécution d'un contrat successif s'étend sur une longue durée, il peut être amené à évoluer pour s'adapter à diverses circonstances. Cette évolution conduit à apporter des modifications.

### **I- La modification consécutive à l'application des normes nouvelles**

En principe, la loi nouvelle ne dispose que pour l'avenir. L'art. 8 de l'ordonnance n° 62-041 du 1er septembre 1962 relative aux dispositions générales des droits interne et droit international privé présente d'une manière précise : « Toute loi nouvelle s'applique même aux situations établies et aux rapports juridiques formés avant son entrée en vigueur, quand elle n'a pas pour résultat de modifier les effets produits par une situation juridique antérieure. »

Ainsi, la loi nouvelle ne peut modifier les effets produits par une situation juridique contractuelle au temps où la loi précédente était en vigueur.

### **II- La modification du contrat de travail**

À tout moment, l'employeur peut, tout comme le travailleur, proposer ou imposer une modification de son contrat de travail ou des conditions d'exécution de ce contrat.

La modification du contrat de travail est soumise sous certaines conditions :

- Elle est non substantielle, si elle porte sur les conditions du contrat de travail. Elle peut être effectuée de manière unilatérale par l'employeur qui peut l'imposer au salarié. Un refus de telle modification pourrait constituer, soit une rupture du contrat imputable au travailleur, soit un motif légitime de rupture de la part de l'employeur.

- Elle est substantielle si elle porte sur un élément essentiel du contrat de travail, en appliquant l'accord des parties comme le déclassement du travailleur, une diminution de la rémunération etc... La non acceptation de la modification entraînant généralement « La cessation des relations contractuelles ».

### **III- La modification dans la situation juridique de l'employeur**

Elle est prévue par l'Art.30 du CT qui dispose que « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, 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 d'entreprise. »

Cet article reprend le principe du maintien des contrats de travail déjà affirmé par les codes antérieurs, et cela indépendamment des modifications qui pourraient intervenir dans la situation juridique de l'employeur et, en conséquence, le principe d'opposabilité des contrats au nouvel employeur.

Cette modification constitue la continuation de la même activité des contrats en cours qui sont exclusivement maintenus et ne peuvent être rompus qu'en application des règles de droit commun de la cessation des contrats de travail.

### **Section III : La suspension du contrat de travail**

C'est la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat de travail cessent de manière temporaire sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail. La suspension du contrat de travail peut également intervenir du fait du salarié ou de l'employeur.

Les principales causes de suspension sont prévues par l'art. 31 du CT.

#### **§1 : Les causes de la suspension du contrat de travail, liées à l'employeur :**

##### **I- La fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction militaire. (Art.31 al. 1<sup>er</sup>)**

Le contrat est suspendu en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur « sous drapeaux » ou pour une période obligatoire d'instruction militaire.

##### **II- La suspension du contrat de travail pour crise économique : le chômage technique**

Le chômage technique se définit comme étant toute interruption collective du travail résultant de causes conjoncturelles, de nature technique, économique ou accidentelles telles que les accidents survenus aux matériels, une interruption de la force motrice, un sinistre, une pénurie accidentelle de matières premières, d'outillage et de moyens de transport. (Art.31 al.8)

##### **III- La grève licite (Art.31 al. 10)**

La grève fait suspendre le contrat de travail lorsqu'elle est licite. Par contre lorsqu'elle est illicite, elle permet à l'employeur de licencier les grévistes sans droit à indemnités.

#### **IV- La réquisition d'emploi prévue par la législation en vigueur (Art.31 al.11)**

C'est une mesure exceptionnelle prise par les autorités publiques qui contraint une personne physique à exercer une activité professionnelle spécifique pour répondre à un besoin d'intérêt général ou en situation de crise. C'est une obligation imposée et non un choix volontaire du travailleur.

#### **V- La mise à pied**

C'est une sanction disciplinaire prévue suite à une faute commise du salarié dans l'exercice de ses fonctions, sanctionne un comportement fautif grave. Elle doit être indiquée et limitée dans le temps soit par un règlement intérieur soit par la convention collective. Cependant, à l'absence de clauses contractuelles, de convention collective ou de règlement intérieur, la jurisprudence a fixé cette limite au maximum de 8 à 15 jours, en fonction de la gravité de sa faute.

Le salarié mise à pied, ne recevra pas, bien entendu de salaire ni aucune indemnité. Mais à l'expiration de la mise à pied, il devra reprendre ses fonctions ; au cas où il refuserait, il y aurait de sa part, rupture du contrat de travail avec toutes ses compétences légales.

#### **§2 : Les causes de la suspension du contrat de travail liées au salarié**

##### **I- La suspension du contrat en raison d'obligation militaire (Art.31 al. 2)**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du service militaire légal auquel le travailleur est astreint.

##### **II- La suspension du contrat pour cause de maladie**

##### **1- La maladie du travailleur autre que maladie professionnelle ou consécutive à un accident de travail : (Art.31 al.3)**

Pour que cette maladie puisse constituer une cause légitime de suspension du contrat, elle doit remplir certaines conditions que la durée maximum de la suspension du contrat en cas de maladie autre que professionnelle du travailleur est au maximum de 6 mois. Cette maladie est recevable par une constatation d'un médecin d'un service médical interentreprises ou d'entreprise ou, à défaut, d'un médecin agréé. Passé ce délai, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis.

Ainsi, en cas de maladie, l'employé a l'obligation d'informer l'employeur par la production d'un certificat médical dressé par un médecin d'un service médical interentreprises ou entreprise ou, à défaut, par un médecin agréé. Selon l'art.5 de l'arrêté n° 1059 du 9 mai 1955,

le travailleur est tenu d'adresser ce certificat médical dans les cinq jours de la cessation du travail.

## **2- La maladie de l'enfant du travailleur**

Pendant la durée d'absence du travailleur, dans la limite de deux (2) mois consécutifs, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant au sens du Code de prévoyance Sociale, sous réserve de présentation d'un certificat médical justifiant la présence obligatoire du travailleur. Passé ce délai de deux mois, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis. (Art. 31 al. 4 du CT).

## **3- La maladie du conjoint**

Pendant l'absence du travailleur, dans la limite de quinze (15) jours consécutifs, en cas d'hospitalisation du conjoint ou de la conjointe légitime sous réserve de la présentation d'un certificat d'hospitalisation de l'intéressé. (Art.31 al. 5 du CT)

## **III- La suspension du contrat de travail pour compétition sportive nationale ou internationale**

Le contrat est en cas de participation du travailleur à une compétition sportive nationale ou internationale, dûment attestée par le Ministre chargé des Sports et les fédérations respectives. (Art. 31 al. 6 du CT).

La durée de la préparation, stage ou formation de la compétition nationale ou internationale entre en compte dans la durée de la suspension du contrat (Art.31 al.6.1).

## **IV- La suspension du contrat de travail pour exercice de fonction législative électorales et publique**

Pendant l'absence du travailleur appelé à des fonctions électorales. Dans ce cas, la suspension du contrat de travail ne dépasse pas un mandat. Passé ce délai, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis. (Art. 31 al.7).

## **V- La suspension du contrat pour cause de maternité**

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit (08) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de quatre (04) semaines au maximum dans les cas dûment constatés par le service médical du travail ou, à défaut, par un Médecin du travail

ou, à défaut, par un médecin agréé, de maladie de la mère résultant de la grossesse ou des couches ou de pathologie du nouveau-né. (Art. 143 al 1<sup>er</sup> et 2).

#### **VI- La suspension du contrat pour cause de paternité**

Sauf accord plus favorable des parties, le travailleur salarié conjoint légitime d'une femme qui accouche a droit à trois (3) jours de congé de paternité, payés par l'employeur comme des jours de travail effectif. (Art.134 du CT).

#### **VII- La suspension du contrat de travail pour cause de détention préventive**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la détention préventive du travailleur. si le travailleur bénéficie d'une décision judiciaire définitive de non-lieu, de relaxe, d'acquittement pur et simple ou au bénéfice du doute, sa réintégration est obligatoire. (Art. 31 al.12.1).

Si la détention se prolonge au-delà de 14 mois, l'employeur peut rompre le contrat de travail, mais doit régler tous les droits du travailleur dont notamment le préavis. (Art. 31 al.12 ; 4)

#### **VIII- La suspension du contrat pour la mise en disponibilité du travailleur**

L'Art. 31 al.13 dispose que pendant la durée de la mise en disponibilité du travailleur, dont les conditions et modalités sont fixées par la convention collective ou, à défaut, par l'accord individuel entre les deux parties.