



LEGISLATION DE TRAVAIL

Présentée par:

Smahan ZAMALIK

Année universitaire: 2019/2020

LEGISLATION DE TRAVAIL

Introduction:

L'article 24 du code de travail stipule : « *Le contrat de travail est une convention qui engage le travailleur à fournir ces services personnelles pour une durée déterminée ou non déterminée à accomplir un travail déterminé en contre parti d'une rémunération dont l'employeur est débiteur.* »

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Il y a contrat de travail lorsqu'une personne physique accepte de travailler - en contrepartie d'une rémunération - sous la direction d'une autre personne physique ou morale.
- Les trois critères de l'existence d'un contrat de travail sont :
 - le lien de subordination ;
 - la prestation de travail ;
 - la rémunération.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Le contrat de travail est régi par le code de travail et dahir des obligations et contrat.
- Le contrat de travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives entre employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité, les salariés, moyennant une rémunération appelée salaire.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Le droit de travail ne s'applique pas aux employeurs publics. Il ne concerne pas les fonctionnaires ou encore les travailleurs qui travaillent pour le compte d'une personne publique, on les appelle les agents publics, ils sont régis par le droit public.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Notions essentielles:

Le salarié est un travailleur qui travaille sur la base d'une relation contractuelle qui naît d'un contrat spécifique qui se dénomme le contrat de travail. Le salarié travaille pour le compte d'autrui, ce qui le différencie des travailleurs qui travaillent pour leur propre compte. C'est un travailleur volontaire, non bénévole puisqu'il travaille en contrepartie d'une rémunération, le salaire. Ce qui caractérise le salarié c'est qu'il est un travailleur subordonné.

LEGISLATION DE TRAVAIL

L'employeur est une personne physique ou morale partie à un contrat de travail conclu avec un salarié il exerce un pouvoir de direction et de discipline sur ses salariés. En contrepartie il doit leur fournir un travail et une rémunération. Il faut distinguer l'employeur du chef d'entreprise, ce dernier est toujours une personne physique exerçant ses prérogatives en son nom propre. Lorsqu'une entreprise est divisée en plusieurs sociétés il faut alors faire une distinction entre l'employeur de droit (le cocontractant) et l'employeur de fait (c'est à dire celui qui bénéficie directement de la prestation de travail).

LEGISLATION DE TRAVAIL

L'employeur est la personne juridique, partie au contrat de travail, et cocontractant direct du salarié il peut s'agir d'une personne physique mais il s'agira le plus souvent, d'une personne morale.

La notion d'employeur est très large, du fait qu'il peut s'agir d'une entreprise industrielle, commerciale ou agricole, une société, un syndicat ou un particulier. Lorsque la qualité d'employeur cocontractant du salarié concerne une personne morale publique ou privée, elle forcément distincte de celle de chef d'entreprise qui ne peut être qu'une personne physique

- C'est à partir de la conclusion du contrat de travail que le salarié et l'employeur seront identifiés.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Lorsque le salarié contracte avec une personne morale ce qui correspond à la majorité des situations, l'employeur est une personne juridique titulaire abstrait du pouvoir de direction mais, ce pouvoir sera exercé par une personne physique le chef d'entreprise représentant de l'employeur.

- Dispositions générales:

Certains principes généraux constituent une base légale permettant aux tribunaux de motiver leurs décisions le cas de l'interdiction de toute forme de discriminations ou de l'atteinte à liberté syndicale et à la liberté de travail au sein de l'entreprise.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Les autres sources contractuelles (le contrat de travail, la convention collective, le règlement intérieur ou les usages) n'empêchent pas l'application aux salariés de dispositions plus favorables aucune source ne peut prévoir des clauses contractuelles moins protectrices que celles du code.

Les conventions collectives ou accords collectifs sont des dispositions négociées et signées entre des groupements d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, venant compléter les dispositions du Code du travail pour chaque branche de métiers et pour chaque profession.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Chapitre I: la formation du contrat de travail

Section I: les conditions de fond

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique dont la validité dépend des conditions relatives au consentement, à la capacité des parties ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat. En d'autres termes, les éléments essentiels de l'article 2 du DOC.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Section 2: la forme du contrat de travail

Aucune disposition du code du travail ne fait de l'écrit une obligation pour la validité du contrat. Et la seule fois où le code mentionne l'écrit, dans le deuxième alinéa de l'article 15, c'est juste pour appeler aux parties qu'elles doivent l'établir en double exemplaire avec légalisation des signatures. Toutefois, si l'employeur n'est pas tenu de conclure un contrat écrit, il est, selon l'article 24, tenu de fournir par écrit, lors du recrutement, un ensemble de documents qui peuvent constituer une preuve de la relation de travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Par ailleurs, dans les huit jours précédant l'embauche, l'employeur doit faire une déclaration à l'inspection du travail. Et, au moment de l'embauche, il doit demander l'immatriculation à la CNSS du salarié qui n'a jamais été immatriculé, sinon une simple information suffit.

Aussi, avant la fin de la période d'essai le futur salarié doit se soumettre à un examen médical par le médecin de travail.

L'article 15 du code précise que lorsque le contrat est conclu par écrit, il doit l'être en deux exemplaires. Mais, en l'absence d'écrit, la relation de travail peut être prouvée par tous les moyens (art 18).

LEGISLATION DE TRAVAIL

Le document, rédigé en arabe ou dans une autre langue, peut être une lettre d'embauche ou un véritable le contrat.il doit préciser l'identité des parties, le lieu de travail, une description plus ou moins détaillée du poste, le début et, éventuellement, la fin du contrat, la rémunération la durée journalière et hebdomadaire du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Chapitre 2: la durée et la fin du contrat de travail

La relation peut se prolonger dans le temps et limitée, selon les conditions prévues par le code, et s'aligner avec la fin d'une période. Quelque soit sa durée, la relation de travail peut, avant sa conclusion finale, être testée durant une période : la période d'essai. Par ailleurs, il arrive souvent que durant l'exécution du contrat de travail, les parties soient amenées à suspendre provisoirement cette relation ou à lui mettre, définitivement, fin.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Section I : La période d'essai et typologie des contrats

Le code du travail a prévu quelques règles pour la période d'essai, dans ses deux articles 13 et 14, et précise, dans le dernier alinéa de l'article 14, que les parties peuvent se mettre d'accord sur des périodes inférieures.

Par ailleurs, le régime juridique des contrats de travail et leurs modes de cessation ne peuvent être saisis qu'à travers des différents types de contrats.

LEGISLATION DE TRAVAIL

A- La période d'essai

C'est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnités. Le point de départ de cette période est le commencement de l'exécution du contrat et la date de sa rupture.

Après une semaine de travail, au moins, cette période ne peut être rompue, sans motif valable, qu'en respectant l'un des délais suivants :

- Deux jours avant la rupture, si le salarié est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Aussi, avant la fin de la période d'essai le futur salarié doit se soumettre à un examen médical par le médecin du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Détermination des périodes d'essai

Pour les CDI, cette période est de trois mois pour les cadres et assimilé ; un mois et demi pour les employés et assimilés et 15 jours pour les ouvriers.

Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois, quand c'est prévu dans le contrat de travail.

Pour les CDD, cette période est d'une journée au titre de chaque semaine de travail, dans la limite de deux semaines pour un CDD inférieur à six mois pour les durées supérieures.

Précisions que des périodes d'essai inférieurs à celle-ci peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- La rupture de la période d'essai

La rupture de l'essai ne constitue par définition ni un licenciement ni une démission, et le contrôle judiciaire, assez rare en la matière, peut intervenir dans les cas suivants :

- le caractère abusif de la rupture qui peut avoir plusieurs formes : c'est le cas du salarié qui refuse une modification de son contrat ;
- après une certaine durée de travail, on annonce au salarié que sa période d'essai est rompue, alors qu'aucun essai n'a été prévu ou que sa période d'essai a été dépassée.

L'employeur peut en principe mettre fin à la période d'essai sans motif. Toutefois, s'il invoque une faute, il doit respecter la procédure disciplinaire (convocation, entretien et notification).

LEGISLATION DE TRAVAIL

B- La typologie des contrats de travail

Sur le marché du travail, plusieurs types de contrats coexistent. Le Contrat à Durée Indéterminée est la norme (la règle), mais d'autres types de contrats peuvent être conclus sous conditions.

- Le contrat à durée indéterminée:

Est « la forme normale du contrat de travail ». C'est donc la norme, les autres solutions qui s'offrent aux salariés et aux recruteurs se doivent d'être temporaire ou correspondre à une situation particulière prévue par la loi. La principale propriété du CDI est de ne pas avoir de terme.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Les contractants s'engagent à respecter les clauses du contrat mais peuvent y mettre un terme sous condition (préavis, faute lourde ou faute grave...).

B- Le contrat à durée déterminée:

Contrairement au CDI, le CDD intègre une date de fin, ou tout du moins un terme. Celui-ci peut être conclu « sans terme précis », il prendra alors fin lorsque le salarié aura accompli la tâche pour laquelle il a été embauché (fin de saison). Quoi qu'il en soit, le CDD est temporaire et doit être conclu pour une raison qui doit être précisé dans le contrat : remplacement, travaux saisonniers, CDD d'usage. Il ne doit pas remplacer un CDI et peut être converti en CDI si le cadre légal n'est pas respecté.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- **Contrat de travail temporaire ou Intérim**

Le contrat de travail temporaire (plus communément appelé « Intérim ») est conclu pour la réalisation d'une mission précise et temporaire. Comme le CDD, il ne remplace pas le CDI et ne doit pas être conclu pour effectuer un travail durable. Pour ce type de contrat, les salariés et les employeurs se rapprochent d'une entreprise de travail temporaire (agence d'intérim) qui fait office d'intermédiaire entre le salarié et l'entreprise "utilisatrice". D'où la signature de deux contrats : celui conclu entre l'agence et l'entreprise, et celui conclu entre le salarié et l'agence.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- **Contrat d'apprentissage (alternance)**

On parle souvent des contrats d'alternance. En réalité, il en existe deux : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Le contrat d'apprentissage est réservé aux 16-25 ans mais peut être accordé à davantage de jeunes dans certains cas. Côté employeur, le contrat d'apprentissage permet une exonération de cotisation sociale, un crédit d'impôt, voire une prime versée par le Conseil Régional pour les petites entreprises. Pour le jeune travailleur, c'est l'occasion de découvrir son futur métier sur le terrain, en bénéficiant en parallèle de cours plus théoriques.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Section 2: Les effets du contrat de travail

Le contrat de travail fait naître des obligations réciproques à la charge du salarié et de l'employeur.

Obligations de l'employeur :

- fournir du travail,
- établir les heures de présence dans l'entreprise,
- verser à date fixe le salaire (qui correspond à la prestation prévue dans le contrat ou dans la convention collective),

LEGISLATION DE TRAVAIL

- respecter le contrat de travail,
- respecter les règles de droit en vigueur

Obligations du salarié :

- effectuer le travail demandé,
- respecter les instructions de l'employeur,
- observer les clauses de son contrat de travail,
- respecter le règlement intérieur.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Section 3: la suspension et la cessation du contrat de travail

La relation de travail peut être suspendue, pour plusieurs raisons, et l'employeur aura la possibilité, dans certains cas, de remplacer temporairement le salarié. En revanche, cette relation peut prendre fin, définitivement, pour plusieurs raisons, et mettre fin à tout lien de droit entre les parties.

LEGISLATION DE TRAVAIL

A- Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail s'exécute dans le temps. Il peut arriver qu'en cours d'exécution du contrat, le salarié soit empêché à un moment d'exécuter ses obligations. Le contrat est alors provisoirement suspendu et son exécution reprend dès que cesse la cause ayant entraîné la suspension. Parmi les causes de suspension du contrat de travail figurent notamment la maladie et l'accident, la maternité.

La suspension provisoire ne met pas fin définitivement à la relation du travail. Article 32 de C.T. Les règles qui régissent la suspension provisoire ne pose pas de problème particulier, en ce sens que le contentieux judiciaire en la matière est pratiquement inexistant.

LEGISLATION DE TRAVAIL

B- La cessation du contrat de travail:

Le code de travail distingue entre la fin du CDD et celle du CDI.

I. En matière de CDD:

Le principe est que ce dernier prend fin à l'échéance. Mais, il arrive souvent que ce CDD prend fin avant le terme. Le code prévoit que la partie qui a pris l'initiative de rompre le contrat avant l'échéance (en dehors de la faute grave ou de la force majeure) devra payer des dommages-intérêts à la partie qui a été lésée. Le montant des dommages-intérêts est prévu par le code comme étant ensemble des salaires qui restent à payer.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Par ailleurs, il arrive souvent que le contrat à durée déterminée soit assortie d'une clause pénale permettant à l'employeur, lésé par un départ avant terme de son salarié, de réclamer un dédommagement sous forme d'une somme d'argent déterminée par la dite clause.

Une clause pénale est une disposition insérée dans le cadre d'un contrat et qui prévoit les sanctions applicables lorsque l'une des parties ne respecte pas ses obligations envers une ou plusieurs autres. C'est l'article du doc qui définit, sans la nommer, les contours juridiques de cette clause.

L'article 264 donne la possibilité aux parties de se mettre d'accord sur le montant du dédommagement en cas d'inexécution et permet au juge de le diminuer ou de l'augmenter.

La clause pénale est, une sanction de droit civil. Elle est conçue directement par les parties au contrat et s'applique, en cas d'inexécution des obligations, sans qu'il soit nécessaire de faire intervenir un juge.

LEGISLATION DE TRAVAIL

La nature de la sanction prévue par la clause pénale diffère selon l'accord des parties : elle peut consister en le versement d'une somme d'argent, l'exécution d'une prestation ou l'abstention de faire quelque chose.

La clause pénale s'impose aux parties au contrat qui l'ont accepté en même temps que l'ensemble des autres conditions. Cependant, elle peut faire l'objet d'une révision de la part du juge s'il estime qu'elle est excessivement généreuse ou au contraire qu'elle est trop contraignante. Elle peut donc être revue à la hausse ou à la baisse.

LEGISLATION DE TRAVAIL

II. La cessation du CDI: Ce contrat peut cesser soit par la volonté de l'une ou de l'autre partie, à l'amiable et en respectant le délai de préavis, soit suite à une faute grave ou pour d'autres motifs.

- La faute grave

Le code précise que la faute grave du salarié entraîne son licenciement sans préavis ni indemnités. Par ailleurs, en dehors de la faute grave, l'article 37 permet à l'employeur de prendre des sanctions allant de l'avertissement jusqu' à la mise à pied, et si le licenciement suite à une série des sanctions de l'article 37, le licenciement sera justifié. Selon les dispositions de l'article 39 du code qui cite, limitativement, les différents cas de fautes graves, l'abandon de poste n'y figure pas.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Article 39:

« Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
- la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise;
- le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
 - le vol ;
 - l'abus de confiance ;
 - l'ivresse publique ;
 - la consommation de stupéfiants ;
 - l'agression corporelle ;
 - l'insulte grave ;

LEGISLATION DE TRAVAIL

- le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
- l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
- la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
- la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
- l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
- l'incitation à la débauche ;
- toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- **La notion d'abandon de poste**

L'abandon de poste est l'absence non justifiée par un motif légitime ou non autorisée par l'employeur du salarié. Cela peut se traduire par une absence non justifiée du salarié pendant un ou plusieurs jours ou par un départ anticipé et non justifié du salarié pendant le temps de travail.

Le salarié qui abandonne son poste de travail est en situation de manquement à ses obligations contractuelles, car toute absence doit être justifiée. Le code de travail reste muet à propos de cette situation et se contente de rappeler, dans son article 271, que le salarié qui ne peut se rendre à son travail, pour cause de maladie ou d'accident, doit prévenir son employeur dans un délai de 48 heures.

LEGISLATION DE TRAVAIL

L'abandon de poste ne sera constitutif de faute grave que si le salarié absentéiste ne répond pas à l'injonction de son employeur de justifier de son absence et de regagner son poste dans les plus brefs délais. A défaut, l'employeur, engagera la procédure de licenciement selon les dispositions de l'article 62 et suivant du code.

Rappelons à cet égard, que l'article 63 du code précise qu'il incombe à l'employeur de prouver que le salarié a quitté son poste. Il est donc dans l'intérêt de l'employeur, pour que l'abandon de poste soit constitutif de faute grave, d'enjoindre à son salarié, selon les modalités légales, de réintégrer son poste dans les plus brefs délais. Si l'employeur prouve qu'il a notifié au salarié l'ordre de reprendre le travail, ce dernier ne peut se satisfaire d'envoyer une lettre exprimant son souhait de reprendre le travail.

Lorsque l'abandon de poste est lié à une cause, tels que le harcèlement moral ou sexuel, des représailles à la candidature du salarié aux élections syndicales ou d'autres faits, le licenciement aurait un caractère abusif.

LEGISLATION DE TRAVAIL

La liste des fautes graves de l'article 39 du code peut revêtir plusieurs formes, et c'est au juge de déterminer, selon les éléments constitutifs de la faute, si ce qu'on reproche au salarié justifie le licenciement pour faute grave ou non.

Ainsi, à propre du refus délibère et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence, la jurisprudence considère qu'un salarié à qui on a confié de nouvelles tâches après sa promotion, et qui les a exécuté, sans contestation, pendant plusieurs mois avant d'en refuser l'exécution par la suite, au motif que cela dépasse ses propres compétences commet une faute grave.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Par contre, le fait de charger le salarié d'exécuter un travail, autre que celui pour lequel il a été recruté attendant la fin des travaux de réfection dans l'entreprise, ne constitue pas un changement des clauses contractuelles de la part de l'employeur.

Le salarié n'est pas seul susceptible de commettre des fautes graves, l'employeur, selon l'article 40, peut aussi commettre, et selon le code, un salarié qui quitte l'entreprise suite à une faute de l'article 40 et qui serait licencié par conséquent verra son licenciement qualifié d'abusif.

Avant le licenciement, le salarié doit être entendu en présence de l'employeur ou son représentant d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical, et de dans un délai ne dépassant pas 8 jours à compter de la date du fait constaté.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Un procès verbal est alors adresse par les services de l'entreprise et signé par les deux parties. En cas de refus l'une ou de l'autre partie de suivre cette procédure, il sera fait appel à l'inspection du travail.

La décision des mesures disciplinaires art 37 ou celle de licenciement est remise au salarié en mains propres contre récépissé ou par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 48 heures suivants la date à laquelle la décision a été prise une copie de la décision de licenciement ou de la démission est adressée à l'inspecteur du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Selon l'article 64 du code, la décision de licenciement doit comporter les motifs de licenciement, la date à laquelle le salarié a été étendu et doit être assortie du procès verbal visé l'article 62. En effet, le tribunal ne pourra connaître que des motifs mentionnés dans la lettre de licenciement.
- L'action en justice concernant le licenciement pourra être portée devant le tribunal compétent, dans un délai de 90 jours à compter de la date de la réception par le salarié de la décision de licenciement.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Quand un salarié recruté en CDI est licencié, après six mois de travail il aura droit à une indemnité de licenciement.
- L'article 53 du code définit les modalités de calcul de cette indemnité et précise que le contrat de travail le règlement intérieur ou la convention collective peuvent prévoir des conditions plus avantageuses.
- La perte d'emploi pour des raisons économiques, technologique... permet au salarié de réclamer une indemnité pour perte d'emploi. Les éléments permettant de calculer le montant de cette indemnité sont définis dans le cadre des articles 56 à 58 du code.
- En plus de cette indemnité de licenciement, le salarié, selon l'article 59, pourra aussi bénéficier de DI et d'indemnité de préavis.
- L'article 72 précise que dès la cessation du contrat de travail, et dans un délai maximum de 8 jours l'employeur doit délivrer au salarié certificat de travail sous peine de DI.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Quand à l'article 73, il précise que le reçu pour solde de tout compte est le reçu délivré par le salarié à l'employeur à l'occasion de la cessation du contrat de travail.
- Il doit mentionner, sous peine de nullité, la somme totale versée, et doit être établie en double exemplaire et le délai de forclusion de 60 jours.
- La signature doit être précédée de la mention « lue et approuve ».
- La dénonciation, dans le délai prévu, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par citation en justice.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Les autres motifs: la démission

- **Quelles sont les précautions à prendre quand un employé veut démissionner ?**

Il faut d'abord préciser que le principe de la démission ne concerne que les contrats à durée indéterminée (CDI). Pour les contrats à durée déterminée (CDD), on parle de résiliation unilatérale du contrat de travail et non de démission. Dans le cadre d'une rupture d'un CDD le salarié est tenu d'indemniser son employeur. Le montant des dommages-intérêts dans ce cas équivaut au montant des salaires correspondant de la période de rupture jusqu'au terme du contrat, conformément aux dispositions de l'article 33 du code de travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Pour la démission à proprement parler dans le cadre d'un CDI, le salarié doit prendre en considération les obligations légales qui lui incombent vis-à-vis de son employeur, principalement le respect du délai de préavis, mais aussi d'autres obligations contractuelles qui peuvent être contenues dans le contrat de travail et/ou la convention collective et qui ont pour effet de restreindre la liberté du salarié. Principalement, il faut faire attention aux clauses de non-concurrence et aux clauses relatives à la formation. Au cas où il ne respecte pas ces dispositions, l'employé doit indemniser l'employeur selon les modalités prévues dans le contrat ou les engagements valablement contractés.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- **Quelles sont les formalités à respecter dans une lettre de démission ?**

Pour éviter les contestations sur l'intention même de démissionner ou sur la date de la fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit (si possible par lettre recommandée avec accusé de réception). L'écrit permet également de définir le début du préavis. Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre doit être légalisée auprès des autorités administratives compétentes. Elle doit aussi être notifiée à l'employeur. Il est aussi question de la remettre au service de la direction des ressources humaines avec accusé de réception ou bien notifié par un huissier de justice, en cas de problème avec son employeur. Il est également permis de la transmettre par envoi recommandé avec accusé de réception. Enfin, il est aussi préférable d'en remettre une copie à l'inspection du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Section 4: Le préavis

Le délai de préavis est régi par le code du travail dans les articles 43 à 51. Le code prévoit que les parties ne peuvent pas se mettre d'accord pour écarter tous délais de préavis dans leurs relations contractuelles et ajoute que ce délai ne peut pas être inférieur à 8 jours. Quand il s'agit d'une cessation du CDI à l'initiative du salarié, cela se fera par le biais d'une démission dont la signature doit être légalisée.

Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Le délai de préavis est suspendu dans les deux cas suivants :
 - 1- Pendant la période d'incapacité temporaire, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle ;
 - 2- Pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156.Toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Cas pratique I :

Monsieur Kamal a été surpris par son supérieur hiérarchique en train de voler des produits dans le stock de l'entreprise. Le supérieur le convoque immédiatement dans son bureau et, après une réprimande (avertissement, blâme) sévère, le menace d'un licenciement et de poursuites pénales. Paniqué, Monsieur Kamal rédige immédiatement sa lettre de démission et la remet à son supérieur.

I. La démission de Monsieur kAMAL est-elle valable ? Justifiez.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Réponse:

La démission de M. Kamal n'est pas recevable. En effet, la démission doit résulter de la volonté claire et non équivoque du salarié. Elle ne se présume pas. Or, une jurisprudence constante considère que la volonté du salarié n'est pas claire et non équivoque si la démission est décidée sous la menace d'un licenciement et de poursuites pénales. M. Kamal a été mis en état de stress et de panique par les menaces formulées par son supérieur. Sa décision de démissionner n'est pas le résultat d'une volonté propre.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Cas pratique 2:

Compte tenu de l'activité et de la dangerosité de certains produits utilisés en imprimerie, il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise SA IMPRESSIONS COULEURS. Cette interdiction a fait l'objet d'un article dans le règlement intérieur (Annexe I) qui stipule: *«Article 9 : En application du décret 2006-1386 du 15 novembre 2006, il est strictement interdit de fumer dans tous les locaux fermés et ouverts de l'entreprise tels que les salles de réunion, de restauration, de repos, d'accueil et de réception, etc. y compris dans les bureaux individuels. Une signalisation rappelle cette interdiction. ».*

M. Samir, employé dans l'atelier d'imprimerie depuis 8 ans, a été surpris plusieurs fois en train de fumer dans un couloir à proximité de l'atelier. Malgré les avertissements, oraux, puis écrits, il vient à nouveau de se faire surprendre.

I- M.Ahmed, l'employeur, se demande s'il a le droit de le licencier et pour quel motif.

LEGISLATION DE TRAVAIL

2. Monsieur Samir est-il passible d'un licenciement ? Justifiez votre réponse. Si oui, qualifiez-le.
3. Quelle procédure M.Ahmed doit-il respecter s'il décide de licencier ce salarié ?
4. Quelles indemnités devra-t-il verser au salarié licencié ?

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Réponse:

- 1- L'interdiction de fumer est parfaitement justifiée et ne porte donc pas atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Cette interdiction et les sanctions encourues ont fait l'objet d'une publicité suffisante pour que chacun soit parfaitement informé. Une telle infraction au règlement intérieur est bien constitutive d'une faute grave pouvant entraîner le licenciement.
- 2- Le règlement intérieur de la société IMPRESSIONS COULEURS a prévu l'interdiction de fumer dans son article 9. Cette interdiction est justifiée par la dangerosité de certains produits utilisés dans l'imprimerie et le fort risque d'incendie qui en découle. Le comportement de Monsieur Samir constitue une faute : il enfreint volontairement le règlement intérieur, et il l'a fait plusieurs fois malgré les mises en garde. Monsieur Ahmed peut valablement décider de le licencier pour motif personnel disciplinaire (faute grave).

LEGISLATION DE TRAVAIL

3- Si Mr. Ahmed décide de licencié son salarié, il doit respecter la procédure suivante:

Avant le licenciement, le salarié doit être entendu en présence de l'employeur ou son représentant d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical, et de dans un délai ne dépassant pas 8 jours à compter de la date du fait constaté.

Un procès verbal est alors adresse par les services de l'entreprise et signé par les deux parties. En cas de refus l'une ou de l'autre partie de suivre cette procédure, il sera fait appel à l'inspection du travail.

La décision licenciement est remise au salarié en mains propres contre récépissé ou par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 48 heures suivants la date à laquelle la décision a été prise une copie de la décision de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

la décision de licenciement doit comporter les motifs de licenciement, la faute grave commise, à savoir l'infraction à l'article 9 du règlement intérieur portant interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise (le préavis n'est pas dû dans ce cas de licenciement) ; la date à laquelle le salarié a été étendu et doit être assortie du procès verbal.

4- Versement de l'indemnité compensatrice de congés payés si Monsieur Samir n'a pas épuisé tous ses droits à congés payés à la date de rupture de son contrat de travail (l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas dues dans ce cas de licenciement).

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Cas pratique 3:

L'employeur de Madame SALMA a accordé un stage à cette dernière pour lui permettre d'utiliser un nouveau matériel nécessaire pour satisfaire les clients de l'entreprise. Mais Madame SALMA a refusé cette formation et ne s'y est pas rendue. Son employeur l'a licenciée pour inaptitude professionnelle. Madame SALMA conteste ce motif et souhaite saisir le tribunal pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1. Le motif de licenciement invoqué par l'employeur est-il valable ? Justifiez votre réponse.
2. Le tribunal acceptera-t-il la demande de Madame SALMA ? Pourquoi ?
3. Rappelez les étapes de la procédure de licenciement que l'employeur a dû suivre.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Réponse:
 - I. Le motif de licenciement invoqué par l'employeur (inaptitude professionnelle) peut être valable. Lors de la formation du contrat de travail, le salarié s'engage à fournir un certain travail en échange d'un salaire. L'employeur est tenu de former ses salariés pour leur permettre de s'adapter, entre autres, aux évolutions technologiques. Si le refus de suivre la formation proposée a rendu Mme SALMA inapte professionnellement à son poste de travail, elle n'est plus en mesure de satisfaire à son obligation contractuelle. Son employeur peut la licencier pour ce motif.

LEGISLATION DE TRAVAIL

Remarque : la solution serait différente si Mme SALMA avait suivi la formation ou si l'employeur n'avait pas fait en sorte de permettre son adaptation en la formant.

2. Compte tenu de la réponse à la question précédente, si Mme SALMA saisissait le tribunal, elle risquerait de voir sa demande rejetée. En effet, l'employeur a rempli son obligation de former sa salariée en proposant la formation. Les compétences de Mme SALMA ne suffisent plus pour occuper son poste : le licenciement est fondé. On peut, du reste, remarquer que si l'employeur a proposé une formation à Mme SALMA, c'est sans doute que cette formation est nécessaire et justifiée. Mme SALMA, refusant de s'y soumettre, commet une faute qui aurait pu lui valoir un licenciement disciplinaire

LEGISLATION DE TRAVAIL

3. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire. L'employeur a dû respecter la procédure suivante :
- Avant le licenciement, le salarié doit être entendu en présence de l'employeur ou son représentant d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical, et de dans un délai ne dépassant pas 8 jours à compter de la date du fait constaté.
 - Un procès verbal est alors adressé par les services de l'entreprise et signé par les deux parties. En cas de refus l'une ou de l'autre partie de suivre cette procédure, il sera fait appel à l'inspection du travail.
 - La décision licenciement est remise au salarié en mains propres contre récépissé ou par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 48 heures suivants la date à laquelle la décision a été prise une copie de la décision de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail.

LEGISLATION DE TRAVAIL

- Préavis : soit la salariée continue à travailler et perçoit son salaire, soit elle est dispensée du préavis, ne travaille pas et perçoit l'indemnité compensatrice de préavis ;
- Versement des indemnités : l'indemnité légale de licenciement (si Mme SALMA a un an d'ancienneté), l'indemnité compensatrice de préavis si la salariée en est dispensée et l'indemnité compensatrice de congés payés si elle n'a pas épuisé tous ses droits à congés payés à la date de rupture de son contrat de travail.

Fin.