

# LE CODE DU TRAVAIL

TITRE PREMIER :

EMPLOI

CHAPITRE 6 :

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 16.1

Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnités.

### ARTICLE 16.2

Le contrat de travail à durée déterminée peut toujours cesser dans les conditions prévues au chapitre 4 du présent titre.

### ARTICLE 16.3

Le contrat de travail à durée déterminée peut toujours cesser par la volonté du salarié. Il peut cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime.

### ARTICLE 16.4

La résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. En l'absence de conventions collectives, un décret détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit notifier par écrit sa décision à l'autre. Lorsque l'initiative émane de l'employeur, cette notification doit être motivée.

### ARTICLE 16.5

Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne sont pas respectées ne peut se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle peut demander.

### ARTICLE 16.6

Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'a pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

### ARTICLE 16.7

Le chef d'entreprise qui envisage d'effectuer un licenciement pour motif économique de plus d'un travailleur doit organiser avant l'application de sa décision une réunion d'information et d'explication avec les délégués du personnel qui peuvent se faire assister de représentants de leurs syndicats. L'inspecteur du Travail et des Lois sociales du ressort participe à cette réunion.

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement opéré par un employeur en raison d'une suppression ou transformation d'emploi, consécutives notamment à des mutations technologiques à une restructuration ou à des difficultés économiques de nature à compromettre l'activité et l'équilibre financier de l'entreprise.

### ARTICLE 16.8

Le chef d'entreprise doit adresser aux délégués du personnel et à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, huit jours au moins avant la réunion prévue à l'article précédent, un dossier précisant les causes du licenciement projeté, les critères retenus, la liste du personnel à licencier et la date du licenciement.

#### ARTICLE 16.9

L'inspecteur du Travail et des Lois sociales signe avec les parties le procès-verbal de la réunion.

Il s'assure, avant le licenciement, du respect de la procédure prescrite par le présent Code et des critères fixés par le chef d'entreprise.

En cas de non-respect de la procédure ou des critères fixés, l'inspecteur du Travail et des Lois sociales le notifie par écrit au chef d'entreprise.

La défaillance de l'inspecteur du Travail et des Lois sociales ou des délégués du Personnel ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure.

#### ARTICLE 16.10

Lorsqu'intervient le licenciement de plus d'un travailleur pour motif économique, le chef d'entreprise remet à l'inspecteur du Travail et des Lois sociales, trois exemplaires du dossier complet de la décision prise.

#### ARTICLE 16.11

**Toute rupture abusive du contrat donne lieu à dommages-intérêts.**

**Les licenciements effectués sans motif légitime ou en violation des dispositions de l'article 4 du présent Code, ou, pour les licenciements économiques collectifs, sans respect de la procédure requise ci-dessus ou pour faux motif, sont abusifs.**

**La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat. En cas de licenciement, le jugement doit mentionner expressément le motif allégué par l'employeur.**

**Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :**

a) 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 ;

b) 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 à quelque titre que ce soit. Dans ce cas, le juge ne peut, sauf décision spécialement motivée en ce qui concerne l'importance toute particulière du préjudice subi ou de la faute commise par l'employeur, accorder des dommages et intérêts supérieurs à **une année** de salaire. Même par décision spécialement motivée, les dommages et intérêts ne peuvent dépasser **dix-huit mois** de salaire.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation du délai de préavis ni avec l'indemnité de licenciement.

#### ARTICLE 16.12

**Dans tous les cas où la rupture du contrat n'est pas imputable au travailleur, y compris celui de force majeure, une indemnité de licenciement, fonction de la durée de service continu dans l'entreprise, est acquise au travailleur ou à ses héritiers.**

Le taux de cette indemnité, la durée de service continu y ouvrant droit et les modalités de son attribution sont fixés par décret dans le silence ou l'absence des conventions collectives.

#### ARTICLE 16.13

Les Parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement.

**Néanmoins, les Parties ont la faculté de convenir de ruptures négociées du contrat de travail qui, sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessous, ne peuvent être remises en cause que dans les conditions du droit civil.**

Lorsque ces ruptures font partie d'une opération de réduction des effectifs pour motif économique, elles doivent être, au même titre que les licenciements, annoncées lors de la réunion d'information et d'explication.

#### ARTICLE 16.14

**A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au travailleur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés.**

Ce certificat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement, même s'il contient la formule "libre de tout engagement" ou toute autre formule ne constituant ni obligation ni quittance.

#### ARTICLE 16.15

La cessation de l'entreprise, sauf en cas de force majeure, ne dispense pas l'employeur de respecter les règles établies au présent chapitre. La faillite et la liquidation judiciaire ne sont pas considérées comme des cas de force majeure.