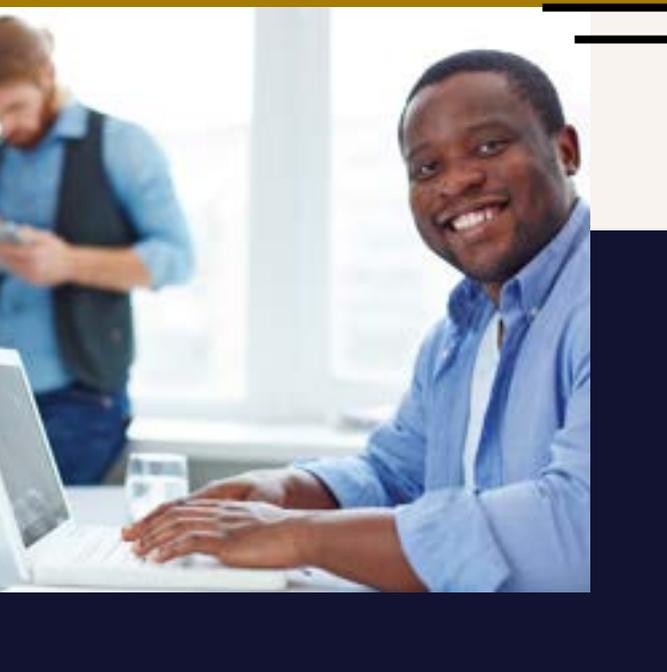


NOTE D'INFORMATIONS

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



5.1. On sait que les dispositions du code du travail abordent les différents cas de rupture du contrat de travail et précise que la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit notifier sa décision à l'autre partie tout en observant un délai de préavis.

Ainsi, le contrat de travail peut prendre fin pendant la période d'essai, à l'échéance du délai fixé par les parties, par démission ou par licenciement.

5.2. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai :

La période d'essai est une période qui peut être prévue au début d'un contrat de travail, pour permettre à l'employeur d'éprouver les aptitudes professionnelles du salarié ou au nouvel employé de s'assurer que la fonction le satisfait. La durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur.



Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu sans indemnités, ni préavis et sans préjudice. L'employeur et l'employé peuvent unilatéralement décider de mettre un terme au contrat sans que la partie à l'initiative de la rupture du contrat verse une indemnité à l'autre partie.

5.3. La rupture du Contrat de travail à l'échéance du délai fixé :

La rupture du Contrat de travail à l'échéance du délai fixé concerne le Contrat à Durée Déterminée (CDD) à terme précis. Ce délai ne peut excéder deux (2) ans, renouvellement y compris.

L'article 15.8 du code du travail précise que le salarié a droit à une indemnité de précarité lorsque le contrat prend fin sans que ne soit conclu un contrat à durée indéterminée entre les parties.



Cette indemnité n'est pas dû :

- Lorsque le salarié refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour le même emploi ou pour un emploi similaire comportant une rémunération au moins équivalente ;
- Lorsqu'une rupture anticipée du contrat est le fait du salarié ou lorsqu'elle est consécutive à une faute lourde du travailleur.

5.4. La rupture du contrat de travail par démission :

La démission est la volonté unilatérale de l'employé de mettre fin au contrat de travail. Généralement on parle de démission en cas d'un Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI), pour qu'elle soit valable, elle doit faire l'objet d'un écrit, être clair et non équivoque. Autrement dit, on ne doit pas avoir de doute sur la volonté réelle du salarié de mettre fin à son contrat de travail.



5.5. La rupture du contrat de travail par licenciement :

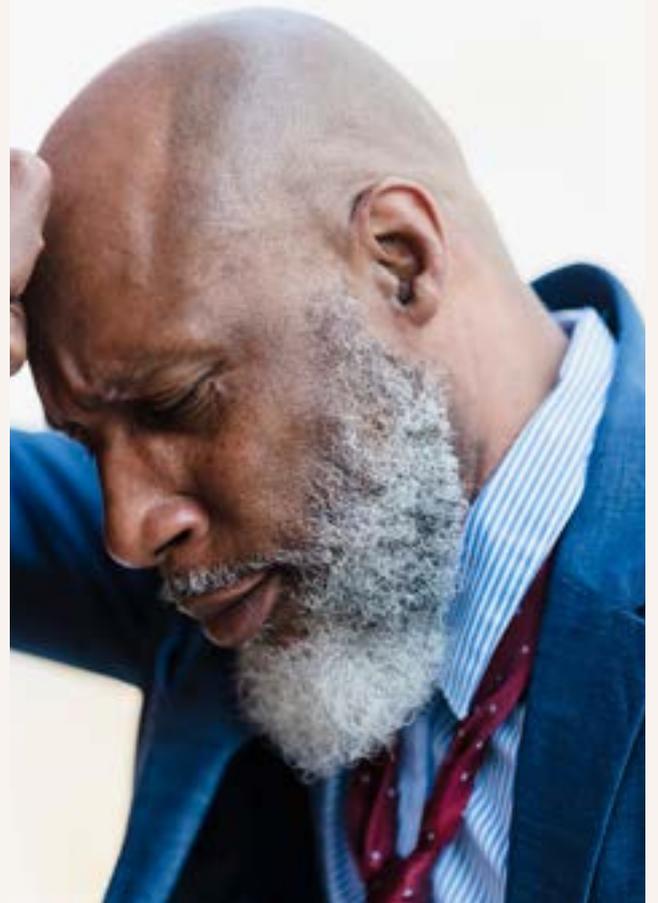
Le licenciement est la rupture du Contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour motif personnel ou pour motif économique.

Dans le cas du **licenciement pour motif personnel**, le licenciement est prononcé pour faute lourde ou pour faute grave du salarié, de ce fait l'employeur devra présenter un motif légitime afin que le licenciement ne soit pas abusif.



Dans le second cas à savoir le **licenciement pour motif économique**, il est effectué lorsque l'entreprise à des difficultés économiques de nature à compromettre l'équilibre financier. Ce dernier type de licenciement obéit à un formalisme plus strict que le licenciement pour motif personnel.

Lorsque le licenciement n'est pas du fait du salarié ou lorsque qu'il est effectué en cas de force majeure, le salarié licencié à droit à une indemnité de licenciement à condition qu'il ait effectué au moins 1 an de service au sein de l'entreprise. Cette indemnité n'est pas libératoire des autres indemnités de fin de contrat.



N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur le sujet à contact@mhconsultingafrica.com