

Extraire du Code de Travail

Chapitre 4. Contrats à durée déterminée

Article 14.1 Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion.

Article 14.8 Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme sans indemnités ni préavis.

Il ne peut être rompu avant terme que par force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties.

Toute rupture prononcée en violation des règles ci-dessus donne lieu à des dommages-intérêts. Lorsque la rupture irrégulière est le fait de l'employeur, ces dommages et intérêts correspondent aux salaires et avantages de toute nature dont le salarié aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat

Chapitre 5. Exécution et suspension du contrat de travail

Article 16.2 Le contrat de travail à durée déterminée cesse dans les conditions prévues au chapitre 4 du présent titre.

Article 16.3 Le contrat de travail à durée indéterminée 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 Lorsque 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-intérêts supérieurs à une année de salaire. Même par décision spécialement motivée, les dommages-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 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.

Côte d'Ivoire

Décret no 96-201 du 7 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement

Journal officiel. 1996-05-09. no 19, p. 435.

Article 1 : La résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur entraîne pour le travailleur ayant accompli une durée de service effectif égal à un an et qui n'a pas commis de faute lourde, le paiement d'une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Article 2 : Le travailleur qui a atteint la durée de service prévue ci-dessus est admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, si ses départs précédents ont été provoqués par une suppression d'emploi ou une compression d'effectifs.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité est déterminé, déduction faite des sommes qui ont été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

Article 3 : L'indemnité est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel des douze mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

Le salaire global comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur à :

- - 30 % jusqu'à la cinquième année comprise
- - 35 % pour la période allant de la sixième à la dixième année comprise
- - 40 % pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

Les fractions d'année arrondies au mois inférieur sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Article 4 : Lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite prévue par la loi n° 60-314 du 21 septembre 1960 portant institution d'une caisse de retraite des travailleurs salariés, il sera versé au travailleur, une indemnité spéciale

dite de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que celles visées à l'article précédent.

Article 5 : Conformément aux dispositions de l'article 32.7 alinéa 1 du Code du Travail, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont payées dès la cessation de service.

Ces indemnités sont acquises dans les mêmes conditions aux héritiers du travailleur.

Article 6 : Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

Article 7 : Le Ministre de L'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Remarque

INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE:

No specific redundancy payment: severance pay covers dismissals for economic reasons./ Aucune indemnité de licenciement spécifique: indemnité de départ couvre les licenciements pour des raisons économiques.

- ancienneté ≥ 6 mois: **0 mois**
- ancienneté ≥ 9 mois: **0 mois**
- ancienneté ≥ 1 an: **0.3 mois**
- ancienneté ≥ 2 ans: **0.6 mois**
- ancienneté ≥ 4 ans: **1.2 mois**
- ancienneté ≥ 5 ans: **1.5 mois**
- ancienneté ≥ 10 ans: **3.35 mois**
- ancienneté ≥ 20 ans: **7.25 mois**