ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUIR, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

«Lorsque la suspension est légitime, l'employeur ne peut licencier le salarié en se fondant sur celle-ci»

La rupture du contrat de travail peut se définir comme l'anéantissement de la relation de travail. Elle découle le plus souvent d'un licenciement initié par l'employeur ou d'une démission décidée par le salarié.
La suspension du contrat de travail, quant à elle, est temporaire et n'entraine pas la cessation du contrat. En effet, pendant les périodes de suspension, les obligations principales qui découlent du contrat sont momentanément interrompues alors que le contrat de travail, lui, est maintenu.
Ainsi, lors de la suspension, le salarié continue d'être lié à son employeur mais n'est plus tenu de fournir sa prestation de travail.

Mohamed Oulkhouir.

Le Matin Emploi : Le Code du travail contient une section relative à la suspension du contrat de travail, quels sont les cas prévus par cette section ?

Mohamed Oulkhouir : L'article 32, qui figure dans cette section, prévoit 7 cas de suspension.

• Le contrat de travail est tout d'abord suspendu pendant la durée du service militaire obligatoire.

• Il peut également l'être durant l'absence du salarié pour maladie ou accident du travail n'ayant pas un caractère professionnel. Dans ce cas, le salarié doit prévenir son employeur dans les 48 heures. Il convient de préciser au lecteur que cette suspension ne peut en principe excéder 180 jours. Le Code prévoit effectivement que lorsqu'une telle absence est supérieure à 180 jours consécutifs, l'employeur peut considérer l'employé comme démissionnaire de son emploi.

• Le troisième cas prévu par le Code concerne les périodes qui précèdent et qui suivent l'accouchement. La femme enceinte peut suspendre son contrat pour une période commençant 7 semaines avant la date prévue de la naissance et se terminant 7 semaines après cette date. La durée de la suspension excède parfois 14 semaines lorsque l'état de santé de la salariée l'impose. Toutefois, quelle que soit la situation, cette suspension ne peut dépasser 22 semaines.

• La loi permet aussi la suspension du contrat en cas d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

• Le Code autorise ensuite la suspension du contrat pour diverses absences de courte durée du salarié. Ces absences peuvent être liées à des évènements familiaux comme la survenance d'un décès ou la célébration d'un mariage.
Dans ce cas, la durée maximale de la suspension est explicitement prévue par la loi. Ainsi, le salarié se mariant bénéficie d'une permission d'absence de 4 jours. Ces absences peuvent aussi être la conséquence d'évènements professionnels. De plus, le salarié peut quelquefois s'absenter pour des questions de convenance personnelle, à condition d'obtenir l'autorisation de l'employeur. Ce dernier sera libre de refuser le départ du salarié si ce départ risque de compromettre gravement le fonctionnement de l'établissement.

• Les contrats de travail sont également suspendus pendant la grève.

• Le 7e et dernier cas prévu par l'article 32 est «la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement». L'expression «intervenus légalement» a son importance. En effet, dans un arrêt assez récent, la Cour suprême a précisé que la fermeture de l'entreprise doit nécessairement découler d'une décision administrative ou judiciaire pour autoriser la suspension du contrat de travail.
Le seul fait pour un employeur de fermer son entreprise, pour la rénover par exemple, n'entrainera donc pas la suspension des contrats de travail.

Lors de la suspension, le salarié continue d'être lié à son employeur mais n'est plus tenu de fournir sa prestation de travail.

Existe-t-il d'autres cas de suspension du contrat de travail ?

Oui. D'autres situations entrainent une suspension du contrat de travail. Ces situations sont liées à l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire. Le contrat de travail est notamment suspendu lors des mises à pied. La mise à pied, une courte période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue à l'initiative de l'employeur, peut être disciplinaire. Il s'agira alors d'une sanction. Plus lourde que le blâme, elle est subordonnée au respect de la procédure disciplinaire prévue par l'article 62 du Code du travail. Sa durée, qui est fixée par le règlement intérieur ou la convention collective, ne peut dépasser 8 jours. Bien que non prévue par le Code du travail, la mise à pied peut également être conservatoire. Cette mise à pied n'est pas une sanction. En permettant l'exclusion temporaire du salarié fautif, elle a pour but de laisser à l'employeur le temps de statuer sur le cas de ce salarié. La jurisprudence n'est toutefois pas encore totalement fixée en la matière. Un employé peut également être suspendu temporairement s'il porte atteinte à certaines libertés telles que la liberté syndicale ou la liberté du travail.

Le salarié conserve-t-il le droit de percevoir son salaire ?

Lors de la suspension, le salarié cesse provisoirement de fournir sa prestation de travail.
Certaines obligations principales de l'employeur sont donc elles aussi suspendues. Par conséquent, dans la plupart des cas, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié sa rémunération. Ce principe connait toutefois quelques exceptions. Tout d'abord, le contrat de travail, la convention collective applicable ou le règlement intérieur peuvent prévoir le maintien du versement de la rémunération. Ensuite, le Code du travail prévoit parfois le paiement du salaire pendant toute la durée de la suspension ou durant une partie de celle-ci. C'est le cas de l'article 276 qui indique que le salarié qui s'absente deux jours pour son mariage doit être payé. Il convient de préciser que si le salarié perd parfois son droit au salaire, il peut néanmoins bénéficier d'indemnités journalières versées, selon les situations, par la Caisse nationale de sécurité sociale, l'employeur ou son assureur. C'est le cas des suspensions du contrat de travail en cas de maternité ou encore d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Quid du licenciement ?

Le principe est le suivant : la suspension du contrat de travail ne peut pas servir de base à la résiliation du contrat. Cela signifie donc que lorsque la suspension est légitime, l'employeur ne peut licencier le salarié en se fondant sur cette suspension.
L'encadrement des licenciements va même parfois plus loin. On peut citer à titre d'exemple la protection de la salariée dont la grossesse est médicalement attestée.
En effet, le simple fait que le motif du licenciement ne repose pas sur la suspension du contrat ne suffit pas à autoriser le licenciement d'une telle salariée.
Pour licencier une salariée enceinte, il faut justifier d'une faute grave.
Cette faute doit de plus être étrangère à la grossesse et intervenir en dehors de la période de suspension du contrat. Rappelons cependant que lorsque l'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, et donc la suspension du contrat de travail est supérieure à cent quatre-vingts jours consécutifs au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours, l'employeur peut considérer le salarié comme démissionnaire de son emploi. Il convient enfin de souligner que la suspension du contrat de travail ne fait généralement pas obstacle à sa rupture. ▮

Propos recueillis par
Najat Mouhssine