

## LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il y a rupture abusive du contrat de travail lorsqu'une partie (employeur ou travailleur) met fin au contrat de travail, sans respecter les conditions de rupture prévues par la loi.

### Quelles sont les formes de rupture abusive d'un contrat de travail ?

(On a la démission abusive (par le travailleur) et le licenciement abusif par l'employeur).

#### C'EST QUOI LA DÉMISSION ABUSIVE ?

Il y a démission abusive lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions prévues par la loi. Ex : démissionner sans informer son employeur dans un délai d'un mois pour les ouvriers, employés et assimilés (Art. 74 CTT).

#### C'EST QUOI LE LICENCIEMENT ABUSIF ?

Il y a licenciement abusif lorsque l'employeur renvoie le salarié sans respecter les conditions prévues par la loi. Ex : licencier un employé pour faute simple sans préavis ni entretien préalable.

### QUE FAIRE LORSQU'ON EST VICTIME D'UNE RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Toute personne victime d'une rupture abusive du contrat de travail peut saisir l'inspecteur du travail ou le tribunal du travail, car ils sont les seuls à pouvoir faire l'enquête et constater les causes et les circonstances de la rupture du contrat (Art. 76 CTT). Elle peut aussi saisir une organisation de défense des droits de l'homme : CEJUS, CNDH, etc.

### QUELLES SONT LES SANCTIONS À L'ENCONTRE DE L'AUTEUR DE LA RUPTURE ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

En cas de licenciement abusif, l'employeur est condamné à payer des dommages et intérêts (Art. 84 CTT).

Ex : Un employeur qui renvoie son employé sans préavis sera condamné à payer des dommages et intérêts, qui ne peuvent être inférieurs à trois mois de salaire, ainsi que des indemnités compensatrices de préavis qui correspondent à au moins un mois de salaire.

En cas de démission abusive, le travailleur sera condamné à des dommages et intérêts en tenant compte du préjudice subi par l'employeur.

Ces indemnités ne peuvent excéder trois mois de salaires (Art. 76 CTT).

**Conclusion :** Seul le juge est compétent pour dire si une rupture est abusive ou pas, en tenant compte des conditions dans lesquelles la démission ou le licenciement est intervenu (Art. 282 CTT).