

DÉFINITION DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

INEXÉCUTION MOMENTANÉE DES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

MAINTIEN DE LA RELATION CONTRACTUELLE

Les règles juridiques qui encadrent les différentes causes de suspension du contrat de travail sont fondées sur la volonté de sauvegarder l'emploi. Elles permettent de maintenir le contrat de travail malgré l'existence de circonstances qui pourraient justifier la disparition du contrat.

La suspension du contrat de travail se caractérise par l'inexécution momentanée des obligations principales inhérentes au contrat de travail, tout en maintenant celui-ci.

Au terme de la suspension du contrat, celui-ci reprend en principe son cours normal. D'où la distinction entre suspension et rupture du contrat de travail.

SOURCES DE LA RÉGLEMENTATION DES SUSPENSIONS DU CONTRAT

Les effets d'une suspension du contrat de travail peuvent être prévues par :

- la loi.

Exemple

Les articles L. 1225-16 et suivants du Code du travail énoncent le droit pour une salariée de prendre un congé de maternité, en détermine les différentes durées et instaure une protection contre le licenciement.

- les conventions collectives, qui sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables au salarié que les dispositions légales.

Exemple

En cas de maladie non professionnelle, les conventions collectives prévoient souvent le maintien du salaire, pour les salariés ayant un certain nombre d'années d'ancienneté, ce qui permet d'éviter le délai de carence prévu par la législation de Sécurité sociale, pour l'indemnisation du salarié.

- les usages d'entreprise.

La jurisprudence a également posé certaines règles à respecter, interprétant les dispositions légales, conventionnelles ou usuelles.

SUSPENSION DES OBLIGATIONS PRINCIPALES DU CONTRAT

En principe, pendant une période de suspension du contrat de travail, les obligations principales du salarié et de l'employeur sont elles-mêmes suspendues :

- le salarié ne fournit pas la prestation de travail pour laquelle il a été embauché ;
- l'employeur est dispensé de le rémunérer.

Néanmoins, dans certains cas, l'obligation de verser une rémunération subsiste malgré l'absence de toute prestation de travail.

Exemple

De nombreuses conventions collectives prévoient le maintien du salaire pendant les périodes de maladie du salarié.

Dans le même sens, la loi prévoit le versement d'une indemnité pendant les congés payés du salarié.

En fait, seules les obligations attachées à la prestation de travail sont interrompues.

EFFETS SUR L'APPARTENANCE DU SALARIÉ À L'ENTREPRISE

Les suspensions du contrat de travail n'ont aucun effet sur les liens du salarié avec l'entreprise, sauf rupture du contrat au cours de la suspension.

Salarié compris dans l'effectif

Le salarié dont le contrat est suspendu est toujours compté dans les effectifs de l'entreprise.

La personne qui le remplace, en contrat à durée déterminée ou d'intérim, est, elle, exclue de cet effectif.

Élections des représentants du personnel

Le salarié dont le contrat est suspendu demeure, en principe, électeur et éligible aux élections des représentants du personnel dans l'entreprise.

En conséquence, il doit être informé de la date et du déroulement des élections et doit être mis en mesure de participer au vote, par correspondance notamment.

En outre, il peut être élu membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel, alors même qu'il a peu de contacts avec les salariés qu'il est amené à représenter, du fait de la suspension de son contrat.

Exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur

L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire à l'égard des salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Il ne peut certes l'exercer comme lors des périodes de pleine exécution du contrat mais il peut, par exemple, prononcer une sanction disciplinaire au cours de la suspension du contrat, pour une faute commise avant le début de la suspension.

L'employeur peut également prendre une mesure disciplinaire à l'encontre du salarié dont l'absence n'est pas justifiée.

Obligation de discrétion et de confidentialité du salarié

L'obligation de discrétion du salarié subsiste pendant les périodes de suspension du contrat.

Le salarié peut être poursuivi sur le plan de la responsabilité contractuelle, voire de la responsabilité délictuelle pour un manquement à son obligation de discrétion et de loyauté envers l'entreprise qui l'emploie, et ce, même si ce manquement a eu lieu pendant une période de suspension du contrat.

EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT SUR LES DROITS D'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ

Le salarié n'acquiert pas d'ancienneté pendant les périodes de suspension du contrat de travail lorsque la notion d'ancienneté est fondée sur l'idée de services continus, ou de temps de travail effectif.

Exemple

La suspension du contrat de travail n'est pas prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul de la durée du préavis ou pour apprécier si le salarié a droit à une indemnité de licenciement.

Au contraire, lorsque l'ancienneté du salarié est appréciée au regard de l'appartenance du salarié à l'entreprise, sans plus de précisions, les suspensions du contrat de travail n'exercent aucune influence sur elle.

Exemple

Les périodes de suspension du contrat de travail sont en principe prises en compte dans la détermination de l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à un congé de formation.

SUSPENSION DU CONTRAT ET DROIT À CONGÉS PAYÉS

Le droit à congés payés étant la conséquence d'un travail effectivement fourni, les périodes de suspension du contrat de travail ne devraient pas ouvrir droit à des jours de congés au profit du salarié.

Cependant, la loi et la plupart des conventions collectives prévoient que, dans certains cas de suspension du contrat, le salarié acquiert des droits à congés payés.

Exemple

Le salarié continue d'acquiescer des droits à congés pendant un arrêt de travail, d'une durée ininterrompue d'un an et résultant d'un accident du travail, en vertu de l'article L. 3141-5 du Code du travail.

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail peut faire obstacle à la rupture du contrat.

Exemple

La salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement, pendant le congé de maternité, en application de l'article L. 1225-4 du Code du travail.

De même, la rupture du contrat ne peut avoir de lien avec l'accident du travail qui a entraîné l'absence du salarié.

Mais le contrat de travail peut aussi être rompu à l'issue de certaines suspensions du contrat ou au cours de l'une d'elles, pour une cause étrangère ou non à la suspension.

Exemple

Dans certains cas, l'absence prolongée du salarié malade peut entraîner son licenciement, qui ne doit pas être lié à l'état de santé du salarié mais qui peut être motivé par la désorganisation de l'entreprise consécutive à cette absence prolongée.

Enfin, certaines suspensions du contrat de travail sont un prélude à la rupture du contrat de travail.

Exemple

Ainsi en est-il de la mise à pied conservatoire du salarié, prononcée à l'encontre d'un salarié fautif, pendant la procédure de licenciement et jusqu'au prononcé de celui-ci.

CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

INITIATIVE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Les causes de suspension du contrat sont multiples. Elles peuvent être du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Exemples

Le contrat de travail peut être suspendu du fait du salarié : arrêt-maladie, mise à pied disciplinaire ou conservatoire.

Le contrat peut également être suspendu par la fermeture temporaire de l'entreprise pour congés annuels payés, décision qui revient à l'employeur.

SUSPENSION VOLONTAIRE OU INVOLONTAIRE

La suspension du contrat peut être volontaire, notamment :

- de la part du salarié lorsqu'il prend ses congés payés ou exerce son droit de grève ;
- de la part de l'employeur lorsqu'il prononce une mise à pied disciplinaire.

Elle est cependant parfois involontaire et, dans cette hypothèse, il est seulement possible de dire que l'une des parties prend l'initiative de suspendre le cours du contrat.

Exemple

Tel est le cas lorsque l'employeur décide de fermer temporairement son entreprise et de placer les salariés en situation de chômage partiel, pour des raisons de difficultés économiques.

CONCOURS DE DEUX CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT

Lorsque deux causes de suspension du contrat de travail entrent en concours, la jurisprudence de la Cour de cassation utilise le plus souvent un critère chronologique pour résoudre les problèmes engendrés par ce concours de circonstances.

Ainsi, lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il faut en principe le considérer comme en congés payés et non en arrêt-maladie.

Par contre, si le salarié tombe malade avant son départ en congé, il y a possibilité de le compter parmi les salariés absents pour maladie et de reporter ses congés.

DISPOSITIONS LÉGALES RELATIVES AUX DIVERSES CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT

Suspensions du contrat	Anciens articles du Code du travail	Articles du Code du travail à partir de 2008
Accident du travail et maladie professionnelle	L. 122-32-1 et suivants	L. 1226-6
Maladie non professionnelle	L. 122-24-4	L. 1226-1
Absences pour cause de maternité	L. 122-25 et suivants	L. 1225-16
Congé d'adoption	L. 122-25	L. 1225-37
Événements familiaux	L. 226-1	L. 3142-1
Jours fériés	L. 222-1 et suivants	L. 3133
Congés payés	L. 223-1 et suivants	L. 3141-1
Congé pour création d'entreprise	L. 122-32-12 et suivants	L. 3142-68
Congé sabbatique	L. 122-32-17 et suivants	L. 3142-81
Congé de solidarité familiale	L. 225-15 et suivants	L. 3142-16
Congé de paternité	L. 122-25-4	L. 1225-35
Congé de présence parentale	L. 122-28-9	L. 1225-61
Congé de solidarité internationale	L. 225-9	L. 3142-22
Congé parental d'éducation	L. 122-28 et suivants	L. 1225-47
Congé de formation	L. 931-1 et suivants, L. 225-1	L. 6322-1
Mise à pied disciplinaire	L. 122-41	L. 1332-3
Chômage partiel	L. 351-25	L. 5122-1
Exercice d'un mandat politique	L. 122-24-1 et suivants	L. 3142-46
Heures de délégation des délégués du personnel	L. 424-1 et suivants	L. 2315-3
Heures de délégation du comité d'entreprise	L. 434-1 et suivants	L. 2325-7
Heures de délégation des délégués syndicaux	L. 412-20	L. 2143-17
Service national	L. 122-18	L. 3142-55
Grève	L. 521-1	L. 2512-2