

## Exécution et extinction du contrat de travail

Décembre 2016

Fiche fournie par le cabinet d'avocat, membre de la CCI France Costa Rica, SBS Abogados

Téléphone : (506) 4000-3322

E-mail : [info@sbs.cr](mailto:info@sbs.cr)

Site internet : <http://sbs.cr>



Une fois née, la relation de travail doit suivre une certaine forme d'exécution, laquelle doit être rigoureusement respectée par les deux parties. Dans le cas contraire, l'extinction du contrat de travail pourra être obtenue par licenciement ou démission. Cependant ces deux modes d'extinction de la relation de travail doivent obéir à certaines conditions, sans quoi naîtront des droits à indemnisation.

### EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

L'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire est conditionné par le respect d'un formalisme très important dont la violation peut rendre inefficace une procédure de licenciement, voir engager la responsabilité de l'employeur.

#### Principe du contradictoire

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée si son auteur n'a pas préalablement donné la possibilité à l'employé d'exercer sa défense lors d'un entretien. Par conséquent le pouvoir disciplinaire doit être exercé contradictoirement.

#### Admonestation et délai d'un mois

L'employeur dispose d'un mois, après la connaissance des faits, pour adresser une admonestation écrite ou orale à l'employé. Passé ce délai, il n'est plus possible de sanctionner les faits, on suppose que le comportement n'a donc pas réellement fait grief à l'employeur.

Les admonestations ont pour objet d'interpeller le salarié sur la commission d'une faute, de son manquement par rapport à une obligation.

En l'absence de règlement interne à l'entreprise, c'est le code du travail qui prévoit les motifs d'admonestation.

Cependant, il est possible que l'entreprise ait rédigé un règlement intérieur. Un tel document ne peut être en vigueur sans avoir été éprouvé par le ministère du travail et de la sécurité sociale. La procédure est longue, mais une fois approuvé, il permet de sanctionner de nouveaux comportements et d'appliquer des sanctions non prévues par le code, par exemple la mise à pied sans solde.

Lorsque les faits sont suffisamment graves ou réitérés, ils peuvent entraîner le licenciement.

## **L'EXTINCTION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

L'employeur comme l'employé dispose du droit de mettre un terme au contrat de travail. Néanmoins, le code du travail détermine les cas et les conditions dans lesquels cette rupture peut se faire sans engager la responsabilité de son auteur.

### Durant les trois premiers mois

Les parties au contrat de travail sont libres de mettre fin à la relation sans justification et sans respecter de préavis.

### Après les trois premiers mois

Les parties ne peuvent mettre un terme à la relation de travail qu'en respectant deux conditions cumulatives, sans quoi elles s'engagent à indemnisation.

L'auteur de la rupture doit donc respecter un préavis et justifier d'une faute grave de son partenaire.

### Le préavis:

Il dépend de l'ancienneté de la relation de travail, et son non-respect entraîne droit à une indemnisation spécifique.

### L'appréciation de la faute grave:

Elle diffère selon qu'elle est appréciée par l'employeur ou l'employé. Mais dans tous les cas où la rupture n'est pas motivée par l'une des justifications prévues par le code du travail, il est dû une indemnisation spécifique.

Les fautes prévues par le code du travail sont régies par les articles 71, 72 et 81.

Les motifs de rupture à l'initiative de l'employeur :

- L'absence injustifiée durant deux journées consécutives, ou durant trois jours non consécutifs durant le même mois.
- La rébellion manifestée aux instructions.
- Les actes immoraux, attaques physiques ou verbales durant le temps de travail.
- Les actes entraînant un désordre ou une grave interruption de travail
- Les actes immoraux, les attaques physiques ou morales en dehors des heures de travail, et rendant impossible le maintien de la relation de travail.
- Les actes délictueux contre la propriété de l'employeur.
- La divulgation d'informations confidentielles de la compagnie
- Les actes qui mettent en danger la sécurité et les conditions de travail

Les motifs de rupture à l'initiative de l'employé :

- L'absence de paiement du salaire convenu.
- Les actes immoraux du patron et les attaques physiques ou verbales contre l'ouvrier pendant les heures de travail.
- Les dommages aux outils de l'ouvrier
- Les actes immoraux, les attaques physiques ou verbales hors des heures de travail, qui rendent impossible le maintien de la relation de travail.
- Les maladies contagieuses
- Les dangers pour la santé ou la sécurité

#### Les indemnités de licenciement

Le licenciement sans préavis après trois mois donne systématiquement lieu à son indemnisation propre. Mais il faut également distinguer selon que l'employeur a fondé son licenciement sur une faute grave ou non.

L'employeur justifie d'une faute grave de l'employé, il ne devra verser que les indemnités relatives aux:

- congés payés
- et à la prime de Noël

L'employeur ne justifie pas d'une faute grave de l'employé à l'appui de sa décision de licenciement, il devra s'acquitter des indemnités suivantes:

- congés payés
- prime de Noël
- et une indemnité de cession injustifiée de contrat