



CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

LE LICENCIEMENT

GUIDE A L'USAGE
DES CHEFS D'ENTREPRISE
ET GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

LE LICENCIEMENT



GUIDE A L'USAGE DES CHEFS D'ENTREPRISE
ET GESTIONNAIRES DU PERSONNEL



CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI

BP 2445 IMM. DU PATRONNAT, HAMDALLAYE ACI 2000
TEL. 20 21 63 11 / 44 90 17 10 • FAX : 20 21 90 77
E-mail : cnpm@cnpmali.org • Site web : www.cnpmali.org

PREFACE



MAMADOU SINSI COULIBALY

Depuis sa création, le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) s'est donné pour missions de représenter et défendre les intérêts de ses membres, et développer des services d'assistance en faveur des CPR, des groupements professionnels et des entreprises qui le composent.

Pour notre organisation, l'information, la formation et le conseil restent des instruments indispensables au développement de la productivité et de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, dans le cadre du renforcement des capacités des groupements professionnels et des entreprises, le CNPM organise chaque année, de nombreux ateliers de formation ciblant la gestion économique et financière des entreprises qui, pour des raisons aisément compréhensibles, suscite de manière particulière, l'engouement et l'intérêt des employeurs.

Mais le facteur humain, et le respect des normes du travail, ont aussi un impact non négligeable sur l'efficacité et le rendement des entreprises.

Face aux mutations profondes que subit de façon permanente l'environnement économique, national et international, les capacités managériales incluent de plus en plus, à travers le monde, une bonne connaissance, voire une parfaite maîtrise de la législation du travail, par les dirigeants d'entreprise.

Dans l'exécution quotidienne de leurs activités, les employeurs sont en effet confrontés à des questionnements incessants, sur la pratique du droit du travail.

En vue de les aider à y répondre plus efficacement, la CNPM a éprouvé la nécessité d'élaborer un « Guide pratique » qui donnera à chaque fois, un aperçu sur les aspects essentiels de la législation nationale du travail.

Du contrat de travail à la rémunération, en passant par la durée du travail, les congés payés, le « Guide » mettra à la portée de tous, pour chacune des matières abordées, les dispositions prévues par le code du travail et la jurisprudence, afin que chaque employeur connaisse ses droits et obligations, et dirige ainsi son entreprise, en conformité avec la loi.

Le présent guide traite spécifiquement de la rupture du contrat de travail.
Le choix de ce thème est on ne peut plus pertinent.

En effet, chaque année, dans notre pays, des centaines, voire des milliers de demandes de licenciement sont soumises à l'inspection du travail, entraînant des conflits de travail toujours plus nombreux, avec les conséquences économiques et financières qui les accompagnent.

Pour répondre aux questions centrales que pose le licenciement des travailleurs, le document expose de manière synthétique, les principes et les règles qui le gouvernent : la définition et les types de licenciement, les différents motifs susceptibles de légitimer un licenciement, les motifs par contre interdits, les procédures légales à respecter par l'employeur, les catégories de salariés qui bénéficient d'une protection particulière de la loi, les droits et autres avantages auxquels le salarié peut prétendre, du fait de la rupture de son contrat de travail.

Il en résulte au total, que le licenciement, quel que soit le motif invoqué, doit être toujours décidé, après une mûre réflexion de l'employeur, en raison de la sensibilité du sujet, et de la complexité de sa procédure.

Nous souhaitons vivement que les informations contenues dans le présent guide soient un véritable outil d'aide à la décision entre les mains de l'ensemble des chefs d'entreprise et gestionnaires du personnel.

LE PRESIDENT



INTRODUCTION

Le contrat de travail est un contrat dominé par le lien de subordination juridique : ce lien se traduit par le pouvoir conféré à l'employeur de donner des directives très précises au travailleur, d'en contrôler l'exécution, et de sanctionner le salarié, en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution du travail convenu.

Ces prérogatives de l'employeur découlent du pouvoir de direction que lui confère la loi et qui lui permet de prendre toute décision pour sanctionner immédiatement ou à terme, un comportement fautif et volontaire du salarié.

Les différentes sanctions qui s'appliquent au sein de l'entreprise sont répertoriées dans le règlement intérieur, lorsque l'entreprise en a un, et généralement classées dans un ordre croissant.

Il existe deux sortes de mesures disciplinaires : les sanctions mineures (l'avertissement, le blâme) ; et les sanctions lourdes (la mise à pied, le licenciement) qui modifient la rémunération du salarié, ou sa présence dans l'entreprise.

Sanction ultime, le licenciement est la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur.

La législation malienne du travail prévoit deux formes de licenciement :

- le licenciement pour motifs personnels (cf. Articles L.39 à L45)
- le licenciement pour motifs économiques (article L.46 à L.50)

Cependant, les règles qui régissent le licenciement sont largement d'origine jurisprudentielle.



CHAPITRE I :

LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS PERSONNELS

I. DEFINITION

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont la cause repose sur la personne du salarié, c'est-à-dire son comportement.

Plus spécifiquement, il peut être fondé sur :

- une faute du salarié, celle qui provoque des troubles sérieux, ou des pertes pour l'entreprise, et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;
- ou sur des motifs non disciplinaires : insuffisance professionnelle, insuffisance de résultats, inaptitude physique, refus d'une modification du contrat de travail, etc.).

II. LES DIFFERENTS MOTIFS DE LICENCIEMENT

1. LICENCIEMENTS POUR MOTIFS DISCIPLINAIRES

1.1 Nécessité d'une cause réelle et sérieuse

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

On dit que la cause est réelle lorsqu'elle repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif.

Pour être sérieuse, la faute doit être suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement.

Selon la jurisprudence, la faute grave est celle qui revêt un niveau de gravité ne permettant pas le maintien du salarié dans l'entreprise. La faute est dite lourde lorsqu'elle démontre, en plus, une volonté du travailleur de nuire à l'employeur.

La faute grave ou la faute lourde prive le salarié des indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail : l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

Par contre, si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, le licenciement est considéré comme abusif (article L.51 du code du travail).

Le tribunal du travail peut par conséquent :

- proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis,
- si l'employeur refuse la réintégration, condamner celui-ci à verser au salarié, en sus de l'indemnité de licenciement), des dommages intérêts correspondant à l'étendue du préjudice causé (article L.51).

1.2 Motifs disciplinaires autorisés (cette liste n'est pas exhaustive) :

- absence injustifiée ou non autorisée,
- retards répétés,
- concurrence déloyale,
- condamnation ou relaxe au pénal,
- critiques abusives, accusations infondées, dénigrement de l'employeur,
- indiscipline, insubordination,
- Indiscrétion, divulgation de secrets de l'entreprise,
- Infraction aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité,
- injures, insultes, menaces,
- ivresse, voire simple consommation d'alcool sur le lieu de travail,
- perte de confiance, mécontente si elles reposent sur des faits objectifs imputables au salarié,
- violences physiques contre l'employeur ou un autre travailleur,
- Vol, détournement de fonds ou de matériels de travail, faux et usage de faux,
- voies de fait commises dans l'exercice du droit de grève (comportement abusif)

1.3 Motifs de licenciement pour motifs disciplinaires interdits

Le licenciement ne doit en aucun cas reposer sur l'un des motifs suivants :

- la participation à une grève licite (article L.231, alinéa 1) ;
- l'appartenance à un syndicat (article L.51 du CT) ;
- l'exercice d'une activité syndicale (article L.51) ;
- les opinions émises dans le cadre du droit d'expression des salariés (article L.51) ;
- les opinions politiques (article L.51) ;
- les convictions religieuses (article L.51) ;
- le sexe ;
- l'âge ;

- la situation de famille ;
- la grossesse (article L. 183 paragraphe 3 du code du travail) ;
- l'exercice d'un droit, comme le fait de saisir l'inspecteur du travail ;
- faits relevant de la vie privée du travailleur, sauf s'il existe un lien étroit avec sa vie professionnelle.

Les licenciements opérés pour ces motifs sont considérés comme des licenciements abusifs.

1.4 Protections spécifiques

• **Le licenciement pour accident ou maladie non professionnel**

Un employeur ne peut pas licencier un salarié au seul prétexte que celui-ci est régulièrement malade. Le licenciement n'est légitime que lorsque la maladie du salarié a des conséquences sur sa capacité à reprendre son emploi, ou sur la bonne marche de l'entreprise, et l'employeur doit en apporter la preuve.

• **Le licenciement pour accident ou maladie professionnelle**

Il est interdit de licencier un travailleur pendant toute la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (article L33 du code du travail). Pendant cette période, la rémunération du salarié est totalement prise en charge par l'Institut National de Prévoyance Sociale, sous réserves du respect par l'employeur, de l'obligation de déclarer l'accident du travail, dans le délai fixé par la loi.

• **Le licenciement du représentant du personnel**

Le licenciement pour motif personnel d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail (articles L.263 et L.277 du CT). L'enquête menée par ce dernier a pour but de vérifier que le licenciement n'a pas de lien avec les fonctions de représentation du salarié.

• **Le licenciement de la femme enceinte**

Un employeur ne peut pas licencier une salariée au seul motif qu'elle est enceinte, ou en congé maternité.

En outre, le licenciement, même pour motif économique, ne peut ni être notifié à la salariée pendant le congé de maternité, ni prendre effet pendant cette période.

2. LICENCIEMENTS POUR MOTIFS NON DISCIPLINAIRES

2.1 Licenciement pour insuffisance professionnelle

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient lorsque le salarié ne remplit pas les tâches pour lesquelles il a été employé, en raison de son incapacité professionnelle.

Cependant, pour que le licenciement soit licite, il faut qu'il repose sur des faits objectivement précis et vérifiables. Il faut en outre que les faits reprochés soient imputables au salarié.

Les motifs généralement invoqués pour un licenciement pour insuffisance professionnelle sont multiples :

- erreurs de caisse réitérées ;
- retards ou absences lors de rendez-vous professionnels ;
- mauvaise relance de clients par un agent commercial ;
- négligences répétées ;
- malfaçons ;
- rendement insuffisant, travail désordonné.

2.2 Licenciement pour insuffisance de résultats

Ce motif ne peut être invoqué qu'à l'égard des salariés soumis à une obligation de résultats, ou dont on peut mesurer les résultats de façon objective. Il ne saurait donc l'être lorsque le travail est apprécié essentiellement selon des critères qualitatifs (ex. travail d'une assistante de direction).

Ainsi, l'insuffisance de résultats concerne principalement les fonctions à caractère commercial, les salariés payés au rendement et le personnel d'encadrement lié à la Direction de l'entreprise par une convention d'objectifs.

Cependant, le fait qu'un salarié n'atteigne pas les objectifs qui lui ont été fixés ne suffit pas, à lui seul, à justifier un licenciement. Il faut que l'insuffisance de résultat résulte du comportement du salarié. Faute de quoi, le licenciement pourra être jugé sans cause réelle et sérieuse par les tribunaux du travail.

Au total, pour qu'un licenciement pour insuffisance de résultats soit légitime, il faut impérativement, d'une part que les objectifs aient été fixés de façon réaliste, et d'autre part que l'insuffisance de résultats ne soit pas le fait d'une mauvaise conjoncture économique, ou des difficultés de l'entreprise elle-même.



2.3 Le licenciement pour inaptitude physique

En cas de maladie d'origine non professionnelle, un salarié peut être licencié si :

- Son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise,
- l'employeur est dans l'incapacité de lui proposer un nouvel emploi adapté à ses capacités,
- le salarié refuse le(s) poste(s) proposé(s) correspondant aux préconisations du médecin du travail,
- le salarié a commis une faute (envoi tardif d'un arrêt de travail malgré les mises en demeure de l'employeur, non observation du repos médical prescrit par le médecin etc.),
- la faute reprochée est antérieure à l'apparition de la maladie ayant entraîné l'arrêt de travail ;
- le motif du licenciement est d'ordre économique,
- la durée légale ou conventionnelle de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie, a expiré.

III. PROCEDURE LEGALE DE LICENCIEMENT

Le licenciement relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

Cependant, tout employeur qui désire licencier un travailleur est tenu de respecter la procédure prévue par le code du travail en son article L.40, à savoir :

- informer l'inspecteur du travail du ressort de sa décision ;
- observer le préavis de licenciement.

1. INFORMATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

A noter qu'avant la saisine de l'inspecteur du travail, les conventions collectives ou les accords d'établissement prévoient l'obligation pour l'employeur de demander au salarié de s'expliquer, de préférence par écrit, sur les motifs qui lui sont reprochés.

Le travailleur peut se faire assister à l'occasion par un délégué du personnel, s'il en existe.

L'information de l'inspecteur du travail consiste pour l'employeur, à saisir cette autorité d'une lettre recommandée, lui faisant part de la décision de licenciement envisagée (article L.40).

Les motifs du licenciement doivent être décrits de la manière la plus précise possible. L'employeur pourra joindre à la demande de licenciement, toutes les pièces justificatives nécessaires à l'établissement de la réalité des faits.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 15 jours pour émettre son avis. Si ce délai expire sans que celui-ci ne se manifeste par quelque initiative que ce soit, l'employeur pourra procéder au licenciement, l'absence d'avis équivalant à une approbation tacite.

Le licenciement effectué sans information préalable de l'inspecteur du travail est considéré comme un licenciement irrégulier.

En cas de contestation du motif du licenciement, le travailleur peut se pourvoir devant le tribunal du travail. Ce recours est suspensif de la décision de l'employeur (article L.40 du code travail). Autrement dit, dès lors que le travailleur intente une action devant le tribunal, l'employeur ne peut le licencier avant que cette procédure judiciaire ne soit épuisée. En cas de verdict favorable à l'employeur, le travailleur est licencié pour compter de sa date effective de suspension. Dans le cas contraire, l'entreprise est dans l'obligation de faire rentrer le travailleur dans tous ses droits (paiement des salaires dus pendant toute la période de suspension, sans préjudice du règlement d'éventuels dommages-intérêts en cas de refus de l'employeur d'intégrer le salarié, ou lorsque ce dernier décline cette intégration).

2. OBSERVATION DU PRÉAVIS

Le préavis de licenciement correspond au délai qui court entre la notification du licenciement au salarié, et la date de fin de son contrat de travail.

Sa durée est fonction de la catégorie de classement du salarié dans l'entreprise. En l'absence de convention collective de travail ou d'accord d'établissement, la durée de préavis est celle fixée par le code du travail, en son article L.41.

Le préavis doit être notifié par écrit (article L.43 du code du travail). Il court à compter de la date de cette notification.

La lettre de préavis doit mentionner le motif du licenciement (article L.43 du CT).

Tout salarié proposé au licenciement, est tenu d'exécuter le préavis, sauf en cas de :

- dispense par l'employeur (le travailleur percevra une indemnité compensatrice correspondant à la durée du préavis, si l'employeur est à l'origine de la dispense. Par ailleurs, la dispense du préavis ne modifie pas la date à laquelle le contrat prend fin.),
- licenciement pour faute grave ou faute lourde (dans ce cas, le licenciement sans préavis est de droit pour l'employeur).

Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent (article L.42 du code du travail) Les travailleurs chargés de responsabilités ne peuvent quitter leur emploi avant d'avoir rendu leurs comptes (article L.43).

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé, après en avoir avisé son employeur, à s'absenter un jour par semaine, pris globalement ou heure par heure, pour rechercher un nouvel emploi. Ces jours d'absence sont pris au gré du travailleur et n'entraîneront aucune réduction de rémunération (article L.44 du code du travail).

IV. LES SUITES DU LICENCIEMENT

Une fois le licenciement effectué, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :

1. LE RÈGLEMENT DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

1.1 L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est l'indemnité minimale prévue par la loi ou les conventions collectives en cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est destinée à atténuer les inconvénients du licenciement.

Tous les salariés y ont droit dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'article L.53 du code du travail, à savoir une (1) année de service continu dans l'entreprise.

Elle doit être payée au moment où le salarié quitte définitivement l'entreprise. Le règlement tardif de l'indemnité peut entraîner le paiement de dommages-intérêts au travailleur, si le juge estime qu'il a subi un préjudice de ce fait.



L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute lourde ou de démission du salarié.

1.2 L'indemnité compensatrice de préavis

Le licenciement effectué sans observation du délai préavis crée l'obligation pour l'employeur de verser au travailleur une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont celui-ci aurait bénéficié durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

A noter que la même obligation est opposable au travailleur qui démissionne sans observer le délai de préavis.

1.3 L'indemnité compensatrice de congés payés

Le licenciement peut intervenir avant que le travailleur ait bénéficié de ses congés pour la période de référence. Dans ce cas, une indemnité calculée sur la base des droits acquis lui est accordée immédiatement lors de la rupture, en compensation du congé non pris.

2. LA DÉLIVRANCE D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL

Sous peine de dommages intérêts, l'employeur doit remettre au travailleur un certificat de travail, au moment de son départ définitif de l'entreprise. (Article L.61 du code du travail). Par exemple, si le contrat s'achève le 31 juillet, le certificat doit être délivré au salarié à cette date précise.

Les mentions devant figurer sur le certificat sont les suivantes :

- La date d'entrée dans l'entreprise,
- La date de sortie,
- La nature et les dates des emplois successivement occupés,
- La catégorie professionnelle de classement.

A peine de dommages-intérêts, l'employeur ne peut faire figurer dans le certificat de travail, des renseignements défavorables ou erronés sur le compte du travailleur (article L.61)

CHAPITRE II :

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Selon l'article L.46 du code malien du travail, constitue un licenciement pour motif économique, tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur pour un ou des motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques

1. LES CONDITIONS MATERIELLES DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Le licenciement résulte soit d'une suppression ou transformation d'emploi, soit d'une modification substantielle du contrat de travail que le salarié aurait refusée.

1.1 La suppression d'emploi

Il peut s'agir d'une suppression de poste pure et simple, suite aux difficultés financières / mutations technologiques / réorganisation / cessation d'activité de l'entreprise, mais aussi de la répartition des tâches réalisées par le salarié licencié, entre les autres salariés de l'entreprise

En revanche, n'est pas fondé sur une cause économique, le licenciement d'un salarié dont l'intégralité des tâches est reprise par son remplaçant.

1.2 La transformation d'emploi

Les missions attachées à un poste peuvent évoluer (tâches nouvelles, informatisation etc.) et l'employeur doit s'efforcer d'adapter le salarié à cette évolution prévisible de son emploi. Cependant, le salarié, même après une formation adéquate, peut ne pas y parvenir. Il pourra être dans ce cas licencié pour transformation d'emploi.

1.3 La modification substantielle du contrat de travail

Une modification est substantielle lorsqu'elle affecte une condition du contrat jugée essentielle, déterminante, par la partie en cause, au moment de la conclusion du contrat de travail. Autrement dit, toute modification portant sur un élément constitutif du contrat de travail (rémunération, fonctions, qualification, durée du travail etc.) est considérée comme substantielle.

2. LES CAUSES DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

2.1 Les difficultés économiques

Les difficultés économiques, qui s'apprécient à la date de la notification du licenciement, doivent être réelles et sérieuses. Elles existent lorsqu'il y a, entre autres :

- perte de marchés ;
- fort endettement ;
- déficits importants ;
- cessation de paiement ;
- redressement judiciaire ;
- difficultés de trésorerie ;
- détérioration des résultats et du chiffre d'affaires ;
- baisse de rentabilité malgré les mesures de restructuration etc.

Par contre, les juges ont estimé que la réalité des difficultés économiques n'est pas établie dans les situations suivantes

- une légère baisse des activités,
- un simple ralentissement des ventes,
- la réalisation d'un chiffre d'affaires ou de bénéfices moindres durant l'année précédant le licenciement ;
- les résultats négatifs de l'entreprise dus à des prélèvements personnels importants de l'employeur.

Dans la pratique, en cas de conflit, l'essentiel de la discussion devant le juge, portera sur l'évolution des comptes de la société, année après année.

2.2 La mutation technologique

Il s'agit de l'introduction d'une nouvelle technologie, le cas le plus courant étant l'automatisation des tâches par l'acquisition de nouvelles machines ou d'un logiciel, réduisant de fait les attributions d'un salarié, et pouvant entraîner ainsi la suppression de son poste.

Ces mutations sont justifiées quelle que soit la situation financière de l'entreprise.

2.3 Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise

L'énumération des motifs économiques à l'article L.46 du code du travail n'étant pas limitative, la réorganisation de l'entreprise, pour assurer la pérennité de son activité, est de plus en plus admise pour justifier un licenciement pour motifs économique.

En tout état de cause, lors de l'examen d'un litige sur le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

3. LA PROCEDURE LEGALE EN CAS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le législateur a soumis la procédure de licenciement économique à un formalisme particulier (cf. article L.48 du code du travail).

3.1 Information des délégués du personnel

Lorsque l'employeur envisage un licenciement économique, il doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités telles que la réduction des heures de travail, le travail par roulement, le chômage partiel. Un Procès-verbal doit être élaboré à l'issue de cette réunion, signée par les deux parties et transmis à l'inspecteur du travail territorialement compétent. Celui-ci dispose de 15 jours pour tenter de rapprocher les points de vue de la Direction de l'entreprise et des travailleurs.

3.2 Etablissement de l'ordre des licenciements

Après l'échéance de ce délai de quinze jours, si certains licenciements s'avéraient incontournables, l'employeur dresse la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier, en appliquant les critères fixés par l'article L.48 du code du travail, à savoir :

- L'aptitude professionnelle,
- L'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci étant majorée d'un an pour le travailleur marié, et d'un an pour chaque enfant à charge, au sens de la loi.

Cette liste est communiquée par l'employeur aux délégués du personnel qui disposent d'un délai de 8 jours pour faire leurs observations et suggestions. La liste et les observations des délégués sont ensuite transmises à l'inspecteur du travail qui émet son avis sur la procédure de consultation et le respect de l'ordre des licenciements.

En cas d'irrégularités constatées, l'employeur est tenu de répondre aux observations de l'inspecteur du travail et d'adresser aux délégués du personnel copies des correspondances échangées avec ce dernier (article A.48.1 para 4 de l'arrêté n°96-1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996 portant modalités d'application du code du travail).

3.3 Notification du licenciement

Après la réunion sur l'ordre des licenciements, l'employeur peut procéder au licenciement.

Les procédures diffèrent cependant, selon qu'il s'agisse de représentants du personnel, ou des autres travailleurs de l'entreprise.

Lorsque des délégués du personnel ou des délégués syndicaux sont concernés par la mesure de licenciement, l'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail (article L.48 paragraphe 3). Celui-ci est chargé d'enquêter sur le caractère non discriminatoire du licenciement, c'est-à-dire, vérifier si le licenciement n'est pas motivé par l'appartenance du travailleur à un syndicat, ou par l'exercice de son activité syndicale.

Pour les autres travailleurs qui ne bénéficient pas de cette protection particulière de la loi, l'employeur peut procéder, après les réunions prévues avec les délégués du personnel, à leur licenciement. Il communiquera la liste des travailleurs licenciés à l'inspecteur du travail (article L.48 paragraphe numéroté 4).

4. LES SUITES DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

4.1 Priorité de réembauchage

Pour les postes pouvant être postérieurement disponibles dans sa catégorie de classement, le travailleur bénéficie, pendant une durée de deux (2) ans, d'une priorité d'embauche par rapport aux candidats extérieurs.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement le droit au bénéfice de cette priorité d'embauche, et ses conditions de mise en œuvre (article A.48.1 para 5 de l'arrêté n°96-1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996).

L'employeur est tenu d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible, et compatible avec sa qualification. Pour ce faire, au moment de son départ de l'entreprise, le travailleur doit indiquer à l'employeur, toute adresse (postale, électronique, téléphonique) à laquelle il pourra être éventuellement joint.

Plusieurs salariés licenciés peuvent avoir une qualification correspondant au poste ouvert. Dans ce cas, selon la jurisprudence, l'employeur est libre de reprendre le candidat de son choix.



4.2 Indemnisation du salarié

En sus des éventuelles indemnités compensatrices de préavis et de congés, de l'indemnité légale de licenciement, le travailleur licencié bénéficie d'une indemnité spéciale dite « indemnité pour licenciement économique » dont le montant, non imposable, est égal à 1 mois de son salaire brut.

4.3 Délivrance d'un certificat de travail

Comme pour le licenciement pour motif personnel, l'employeur est tenu de mettre un certificat de travail à la disposition du salarié.

4.4 Contestation du licenciement

Le travailleur qui conteste l'ordre des licenciements, ou le motif économique, peut se pourvoir devant le tribunal du travail et réclamer des dommages-intérêts (article A.48.2 de l'arrêté n°96-1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996). La charge de la preuve du bien-fondé du motif économique, et de l'ordre des licenciements, incombe à l'employeur.

Ouvrages consultés :

- Code du travail et ses textes d'application
 - Code de Prévoyance Sociale
 - Guide pratique du droit du travail (13^e édition doc. Française)
 - Le Droit du Travail en pratique (Michel Miné 25^e édition)
 - Les fiches pratiques du droit du travail
-





BP 2445 IMM. DU PATRONNAT, HAMDALLAYE ACI 2000
TEL. 20 21 63 11 / 44 90 17 10 • FAX : 20 21 90 77
E-mail : cnpm@cnpmali.org • Site web : www.cnpmali.org

Pour de plus amples informations, contactez nous au :

Tél. (223) 20 21 63 11 / 44 90 17 10

BP 2445 ACI 2000, près du Gouvernorat du District

Bamako - Mali • Email : cnpm@cnpmali.org