

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL INDONÉSIE

Relations individuelles de travail

La présente fiche fait le point sur les principales dispositions légales du droit du travail individuel indonésien
Elle ne saurait être exhaustive

Introduction

Le droit du travail indonésien est régi principalement par la [Loi n° 13 de 2003](#) laquelle régit plusieurs aspects des relations de travail individuelles et collectives. Cette loi est fondée, selon son article 2, sur la [Constitution de la République d'Indonésie de 1975](#) ainsi que sur le « Pancasila » (constitué de cinq valeurs fondamentales qui constituent la base philosophique de l'État et de la nation indonésienne).

Certains règlements gouvernementaux ont également un rôle important en matière de réglementation des relations du travail, notamment :

- [Règlement gouvernemental n° 35 de 2021](#) sur les accords de travail à durée déterminée, l'externalisation, les périodes de travail et de repos ainsi que la cessation des relations de travail ;
- [Règlement gouvernemental n° 50 de 2012](#) sur la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

En outre, les accords collectifs de travail et les règlements intérieurs d'entreprise occupent également une place importante dans l'ordre juridique indonésien. Toutes les entreprises de 10 salariés ou plus ont l'obligation d'établir un règlement intérieur, à l'exception de celles ayant conclu un accord collectif de travail. En effet, la négociation collective en Indonésie a lieu principalement au niveau de l'entreprise ou inter-entreprises. Les accords collectifs sont conclus par un ou plusieurs syndicats avec un ou plusieurs employeurs.

Enfin, il est important de noter que la loi constitue normalement un socle minimal de droits des salariés auquel il ne peut pas être dérogé par les autres sources susmentionnées. Dans cette fiche nous traiterons uniquement des sources légales et des principaux décrets qui réglementent certains aspects du droit du travail indonésien.

I) Le contrat de travail

Selon la Loi n°13 de 2003, les relations de travail sont le fruit d'un accord entre l'employeur et le salarié. La forme de cet accord peut varier selon le type de contrat conclu :

a) La forme du contrat de travail

Le contrat de travail ne doit pas obligatoirement être établi par écrit pour être valable. Il peut donc, en principe, être conclu oralement. Toutefois, en pratique, les parties ont souvent recours à l'écrit pour des raisons de preuve. En outre, dans certains cas, un écrit est obligatoire (pour le contrat de travail à durée déterminée par exemple).

Si les parties concluent un contrat écrit, par obligation ou par choix, celui-ci devra obligatoirement être signé en deux exemplaires et devra contenir au moins les informations suivantes :

- le nom, l'adresse et le type d'activité de l'entreprise ;
- le nom, le sexe, l'âge et l'adresse du salarié ;
- l'intitulé du poste occupé par le salarié ou le type de travail effectué ;
- le lieu de travail ;
- le montant du salaire et le mode de paiement ;
- les conditions de travail applicables au salarié ;
- les droits et obligations de l'employeur et du salarié ;
- la date de début et, le cas échéant, la date de fin du contrat de travail ;

- le lieu et la date à laquelle le contrat de travail a été conclu ;
- les signatures des parties au contrat.

Les dispositions contenues dans le contrat de travail ne peuvent être modifiées ou supprimées qu'avec l'accord de toutes les parties signataires. En outre, elles ne peuvent pas être contraires aux dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires.

Si le contrat est rédigé en indonésien et dans une langue étrangère, en cas de divergence d'interprétation entre les deux, la version indonésienne prévaut.

b) Les types de contrats de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, des règles spécifiques s'appliquent selon la modalité choisie.

1. Le contrat à durée indéterminée (CDI)

La forme normale du contrat de travail est le CDI. Ce type de contrat s'applique par défaut si les parties n'ont rien prévu ou que les conditions requises pour la conclusion d'un autre type de contrat ne sont pas remplies.

Le CDI existe par la seule expression de l'accord des parties; aucun formalisme n'est requis.

2. Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD est un contrat de travail mentionnant une date, une durée déterminée ou un événement qui doit survenir à une date inconnue des parties après lesquels elles seront libérées de leurs obligations (par exemple, l'exécution d'un travail précisément défini). Les CDD doivent être conclus par écrit, en indonésien, et en utilisant les lettres latines. En l'absence de date de fin du contrat ou de précision sur son terme par écrit, le contrat est réputé être à durée indéterminée.

Dans le cas d'un **CDD conclu pour l'exécution d'un travail précisément défini**, ce n'est pas la durée du contrat qui est précisée (par exemple CDD conclu pour 10 mois) mais bien le travail exact à accomplir (par exemple : contrat de travail conclu pour une prestation d'acteur dans un film bien précis, la cueillette des fruits dans une exploitation agricole, la rédaction d'un ouvrage, etc.). Dans ce cas, les travaux réalisés par le salarié doivent :

- être ponctuels ou temporaires ;
- être achevés dans un délai court (durée maximale de 5 ans) ; et
- avoir pour objet une activité saisonnière ou des travaux liés à de nouvelles activités développées par l'entreprise ou à des produits nouveaux qui sont encore en cours d'expérimentation.

Un **CDD conclu pour une période spécifique** peut avoir une durée maximale de 5 ans (prolongation incluse). Les employeurs qui ont l'intention de prolonger un CDD doivent, au plus tard 7 jours avant l'expiration de celui-ci, notifier leur intention par écrit au salarié concerné.

Une fois l'arrivée à expiration du CDD, le respect d'une période de carence de 30 jours s'impose avant que ce contrat puisse être renouvelé. Le renouvellement n'est possible qu'une seule fois et pour une durée de 2 ans au plus.

En cas de non-respect des règles et conditions spécifiques pour la conclusion et l'exécution des CDD, le contrat sera considéré comme étant un CDI et le salarié bénéficiera de tous les droits liés à ce type de contrat.

Des précisions sur la réglementation des CDD sont disponibles dans le [Règlement n° 35 de 2021](#), notamment sur le montant de l'indemnisation due au salarié à la fin de son CDD.

II) La période d'essai

Un CDI peut prévoir une période d'essai de 3 mois au plus. Pendant cette période, les deux parties pourront rompre le contrat de travail sans avoir besoin de justifier leur décision. La loi rappelle également qu'il est interdit aux employeurs de verser un salaire inférieur au salaire minimum en vigueur pendant la période d'essai.

Les CDD ne peuvent pas prévoir de période d'essai.

III) La durée du travail

a) La durée légale du travail

La durée normale de travail en Indonésie varie selon le nombre de jours ouvrés par semaine prévus dans le contrat. **Pour les salariés travaillent 6 jours par semaine, la durée du travail quotidienne normale est fixée à 7 heures et à 8 heures pour les salariés travaillant 5 jours par semaine.** Dans tous les cas, la durée hebdomadaire de travail est, en principe, de 40 heures.

Les dispositions concernant la durée du travail ne sont pas applicables à certains secteurs d'activité, régis par décret ministériel. Cela concerne notamment le forage pétrolier en mer, les chauffeurs de transport longue distance, le personnel des vols longs courriers, le travail sur les navires (en mer) ou l'exploitation forestière.

b) Les heures supplémentaires

Selon la Loi n° 13 de 2003, le travail au-delà de la durée légale doit être évité autant que possible, car les salariés doivent disposer de suffisamment de temps pour se reposer et récupérer leur forme physique. Toutefois, en cas de besoins urgents devant être résolus immédiatement et ne pouvant être évités, les salariés doivent effectuer des heures supplémentaires.

Ainsi, des heures supplémentaires peuvent être effectuées, à la demande de l'employeur, avec l'accord exprès et écrit du salarié, afin de dépasser la durée légale de travail. Dans ce cas, les heures supplémentaires doivent être limitées à 4 heures par jour et 18 heures par semaine.

L'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires effectuées à un taux majoré de :

- 1,5 fois le salaire horaire pour la première heure supplémentaire ;
- 2 fois le salaire horaire pour les heures supplémentaires suivantes.

Outre le paiement majoré des heures supplémentaires, l'employeur est tenu « d'offrir des possibilités de repos adéquates » au salarié ainsi que de fournir de la nourriture et des boissons à hauteur d'au moins 1 400 kilocalories, si les heures supplémentaires correspondent à au moins 4 heures. Ce repas ne peut être remplacé par un paiement équivalent.

Des précisions sur la réglementation des heures supplémentaires sont disponibles dans le [Règlement n° 35 de 2021](#). Il est important de noter que les dispositions concernant les heures supplémentaires ne sont pas applicables à certains secteurs d'activités, lesquels sont régis par décret ministériel (voir ci-dessus).

c) Les temps de repos et de pause

Les employeurs sont tenus d'accorder des périodes de pause aux salariés pour qu'ils puissent se reposer pendant au moins 30 minutes après chaque période de 4 heures de travail continu. Ce temps de repos n'est, en principe, pas assimilé à du temps de travail effectif.

En outre, tout salarié a droit à un repos hebdomadaire d'au moins un jour complet pour les salariés travaillant 6 jours par semaine, et d'au moins 2 jours complets pour les salariés travaillant 5 jours par semaine. Ce repos hebdomadaire peut être fixé le week-end ou un autre jour de la semaine.

Il est, toutefois, possible pour l'employeur de demander au salarié de travailler pendant les jours de repos hebdomadaire. Dans ce cas, la rémunération du travail effectué devra être majorée comme suit :

- Si le salarié a un régime de travail de 6 jours par semaine :
 - 2 fois son salaire horaire pour le travail effectué entre la 1^{ère} et 7^{ème} heure ;

- 3 fois son salaire horaire pour la 8^{ème} heure ;
 - 4 fois son salaire horaire pour la 9^{ème} heure.
- Si le salarié a un régime de travail de 5 jours par semaine :
- 2 fois son salaire horaire pour le travail effectué entre la 1^{ère} et la 8^{ème} heure ;
 - 3 fois son salaire horaire pour la 9^{ème} heure ;
 - 4 fois son salaire horaire pour le travail effectué entre la 10^{ème} et la 12^{ème} heure.

Des précisions sur la réglementation du temps de travail sont disponibles dans le [Règlement n° 35 de 2021](#).

IV) Les congés payés

La durée des congés payés des salariés doit être au moins de 12 jours ouvrables pour 12 mois de travail. Leur mise en œuvre est réglementée par le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise ou un accord collectif de travail.

Le salarié qui a six ans d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un congé appelé « long repos », lequel a une durée d'au moins 2 mois, et qui est pris de manière fractionnée : 1 mois pendant la septième année de travail et un mois pendant la huitième. Ce congé « long repos » remplace le congé payé annuel de 12 jours ces deux congés ne pouvant pas se cumuler.

Le salarié pourra bénéficier de ce « long repos » à chaque fois qu'il complète un nombre d'année d'ancienneté multiple de six dans l'entreprise. Il est, toutefois, important de noter que la réglementation de ce congé est très souple et que celui-ci est, en pratique, mis en œuvre ou non selon le souhait de l'employeur et le résultat de la négociation collective dans l'entreprise.

De plus, la Loi n° 13 de 2003 prévoit également différents congés spéciaux octroyés aux salariés lors de certains événements particuliers. C'est notamment le cas pour les situations suivantes :

- 2 jours de congé par mois pour les salariées souffrant de règles douloureuses moyennant présentation d'un certificat médical ;
- 2 jours pour les pères suite à la naissance de leur enfant ;
- 2 jours en cas de mariage d'un enfant, etc.

Pendant tous les congés susmentionnés, le salarié a droit au paiement du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé normalement pendant cette période.

V) Les jours fériés

Les salariés indonésiens bénéficient, en principe, de plusieurs jours fériés par an, lesquels sont normalement chômés. Ces jours sont déterminés chaque année par décret et peuvent avoir deux statuts différents :

- les jours fériés nationaux ; et,
- les jours de congés collectifs qui sont des jours supplémentaires fixés par le gouvernement pour prolonger les jours fériés nationaux.

Les règles d'application des jours de congés collectifs peuvent varier en fonction du règlement intérieur de chaque entreprise. Il est important de noter qu'en principe ce document prévoit que la mise en œuvre du congé collectif réduit les droits au congés payés annuels des salariés.

Pour l'année de 2024, les jours fériés prévus sont les suivants :

- le 1^{er} janvier ;
- le 8 février (Isra Mikraj Prohète Muhammad) ;
- le 10 février (Nouvel an chinois) ;
- le 11 mars (jour saint Nyepi Nouven an Saka) ;
- le 29 mars (décès de Jésus Christ)
- le 31 mars (jour de pâques) ;
- les 10 et 11 avril (Aïd al-Fitr) ;
- le 1^{er} mai (journée internationale des travailleurs) ;
- le 9 mai (Ascension) ;
- le 23 mai (jour de Vesak) ;
- le 1^{er} juin (anniversaire de Pancasila) ;

- le 17 juin (Aïd al-Adha) ;
- le 7 juillet (Nouvel an islamique) ;
- le 17 août (jour de l'indépendance) ;
- le 16 septembre (anniversaire du prophète Mohammed)
- le 25 décembre (Noël).

La liste des jours de congés collectifs pour 2024 est la suivante :

- le 9 février ;
- le 12 mars ;
- les 8, 9, 12 et 15 avril ;
- le 10 mai ;
- le 24 mai ;
- le 18 juin ;
- le 26 décembre.

Les salariés peuvent être amenés à travailler pendant les jours fériés nationaux lorsque la nature de leurs activités impose une exécution continue du travail (ces activités sont identifiées par décret) ou bien dans d'autres circonstances sur la base d'un accord conclu entre le salarié et l'employeur.

Le travail effectué pendant un jour férié doit être rémunéré comme des heures supplémentaires réalisées pendant un jour de repos hebdomadaire (voir ci-dessus).

Pour les salariés travaillant 6 jours par semaine, quand le jour férié tombe pendant le jour comptant la durée du travail la plus courte, la rémunération des heures supplémentaires effectuées ce jour-là sont majorées comme suit :

- 2 fois le salaire horaire pour le travail effectué entre la 1^{ère} et 5^{ème} heure ;
- 3 fois le salaire horaire pour la 6^{ème} heure ;
- 4 fois le salaire horaire pour la 7^{ème} heure.

VI) La rémunération

Le salaire minimum indonésien est composé du salaire minimum provincial et du salaire minimum de district/ ville. Ce dernier est fixé par le gouverneur provincial lorsque certains critères administratifs et économiques sont remplis. Il est applicable uniquement s'il s'avère supérieur au salaire minimum de la province dans laquelle le district ou la ville en question se situe.

Une liste des salaires minimums fixés au niveau des district/ villes est disponible [ici](#).

Les salaires mensuels minimums fixés au niveau des 38 provinces d'Indonésie sont les suivants :

Province	Valeur en INR	Valeur en EUR
Aceh	3 460 672	201,00
Sumatra du Nord	2 809 915	163,39
Sumatra occidentale	2 811 499	163,49
Îles Riau	3 402 492	197,85
Bangka Belitung	3 640 000	211,66
Riau	3 294 625	191,58
Bengkulu	2 507 079	145,78
Sumatra du Sud	3 456 874	201,01
Jambi	3 037 121	176,60
Lampung	2 716 497	157,96
Banten	2 727 812	158,62
DKI Jakarta	5 067 381	294,66
Java occidentale	2 057 495	119,64
Java central	2 036 947	118,45
Région spéciale de Yogyakarta	2 125 897	123,62
Java orientale	2 165 244	125,91
Bali	2 813 672	163,61
Nusa Tenggara Ouest	2 444 067	142,12

Nusa Tenggara Est	2 186 826	127,16
Kalimantan occidental	2 702 616	157,15
Kalimantan central	3 261 616	189,66
Kalimantan du Sud	3 282 812	190,89
Kalimantan oriental	3 360 858	195,43
Kalimantan du Nord	3 361 653	195,48
Sulawesi central	2 736 698	159,14
Sulawesi du Sud-Est	2 885 964	167,82
Sulawesi du Nord	3 545 000	206,14
Sulawesi du Sud	3 434 298	199,70
Sulawesi occidental	2 914 958	169,50
Gorontalo	3 025 100	175,91
Moluques	2 949 953	171,54
Moluques du Nord	3 200 000	186,08
Papouasie	4 024 270	234,01
Papouasie occidentale	3 393 000	197,30
Papouasie centrale	4 024 270	234,01
Montagnes de Papouasie	4 024 270	234,01
Papouasie du Sud-Est	4 024 270	234,01
Papouasie du Sud	4 024 270	234,01

Lorsque le salaire est composé par une partie fixe et une autre variable, la première ne peut être inférieure à 75% du salaire minimum applicable au salarié.

Dans la pratique, les salaires minimums sont appliqués aux salariés uniquement pendant leur première année de travail au sein de l'entreprise. Pour les années suivantes, le salarié se voit normalement appliquer la grille de salaire en vigueur au sein de l'entreprise, laquelle est prévue soit par le règlement intérieur soit par l'accord collectif de travail qui y est applicable.

VII) La santé et sécurité au travail

La Loi n°13 de 2003 prévoit que toute entreprise doit mettre en œuvre un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail intégré au système de gestion de l'entreprise. Le [règlement n° 50 de 2012](#) prévoit les modalités de mise en œuvre de ce système de gestion.

La loi détermine, en outre, que tout salarié a droit à un environnement de travail apte à promouvoir :

- la sécurité et la santé ;
- la morale et la décence ; et,
- un traitement conforme à la dignité humaine et aux valeurs religieuses.

VIII) La réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

En Indonésie, les femmes enceintes ont droit à 3 mois de congé maternité. Ce congé est composé de deux périodes :

- un congé prénatal de 1,5 mois ;
- un congé postnatal de 1,5 mois.

Le droit indonésien prévoit également qu'en cas de fausse couche la salariée pourra bénéficier d'un congé de 1,5 mois, ou plus, selon les prescriptions médicales. En outre, les salariées doivent avoir la possibilité d'allaiter leurs enfants, s'il est nécessaire de le faire, pendant leur temps de travail.

La loi indonésienne interdit aux employeurs de confier aux salariées enceintes l'exécution de travaux de nuit (effectués entre 23h et 7h) quand les tâches s'avèrent dangereuses pour la santé de la femme ou du fœtus.

Par ailleurs, les employeurs qui emploient des femmes selon des horaires de nuit ont l'obligation de leur fournir :

- des aliments et des boissons nutritifs ;
- un service de navette lorsqu'elles se rendent au travail entre 23h et 5h.

IX) L'égalité et la non-discrimination

La législation indonésienne pose un principe général selon lequel chaque salarié doit avoir des chances égales d'obtenir un emploi et interdit l'application de tout critère discriminatoire dans les procédures de recrutement. La loi prévoit également que l'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

En outre, il est important de noter que les employeurs sont tenus d'offrir aux salariés des moyens suffisants pour qu'ils puissent pratiquer le culte requis par leur religion.

X) Le télétravail

À ce jour, aucune loi spécifique ne régit le télétravail en Indonésie.

XI) La rupture du contrat de travail

En Indonésie, la rupture du contrat de travail est notamment encadrée par la Loi n° 13 de 2003 et par le règlement n° 35 de 2021. La loi prévoit que le contrat de travail peut prendre fin pour les raisons suivantes :

- décès du salarié ;
- arrivée du terme du contrat de travail ;
- décision définitive de justice (ayant force de chose jugée) ;
- survenance de certaines circonstances ou événements stipulés comme motif de résiliation du contrat, soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement intérieur de l'entreprise ou bien dans l'accord collectif de travail ;
- motif disciplinaire ;
- faute grave ;
- motif économique.

Nous traiterons dans cette partie les principaux motifs de rupture du contrat de travail. Toutefois, certaines circonstances particulières ne seront pas abordées, notamment le cas de rupture lorsque :

- le salarié atteint l'âge de départ à la retraite ;
- le salarié décède ;
- l'entreprise fait l'objet d'un transfert ou d'un changement de sa structure.

Des précisions sur ces circonstances spécifiques de rupture du contrat de travail sont apportées par le [Règlement n° 35 de 2021](#).

a) La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

• Démission

Le salarié peut démissionner à tout moment, à condition, notamment, de :

- respecter un délai de préavis de 30 jours ;
- continuer à s'acquitter de ses obligations jusqu'à la fin de la période de préavis.

Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié démissionnaire a droit au paiement des indemnités compensatoires qui lui sont dues (voir ci-dessous). Outre cette indemnité, les salariés qui ne représentent pas directement les intérêts de l'employeur reçoivent également une indemnité de « séparation » dont le montant et la mise en œuvre sont prévus par le contrat de travail, le règlement d'entreprise ou bien l'accord collectif de travail.

• Démission présumée

Les salariés qui sont absents pendant 5 jours de travail consécutifs ou plus, sans explication écrite accompagnée de preuves valables, et qui ont été convoqués par l'employeur 2 fois par écrit peuvent être considérés démissionnaires et voir leur contrat de travail rompu. La notification écrite de rupture du contrat de travail, accompagnée des documents justifiant le respect de la procédure susmentionnée doit être présentée au plus tard le premier jour de travail du salarié.

Dans ce cas, les salariés ont droit au paiement d'une indemnité compensatoire et au paiement d'une indemnité de licenciement dont le montant est déterminé dans le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise ou bien l'accord collectif de travail.

- **Faute grave de l'employeur**

Le contrat peut également être rompu à l'initiative du salarié en raison d'une faute grave commise par l'employeur. Pour cela, le salarié devra introduire une demande auprès du tribunal du travail et justifier que son employeur ait commis un des actes listés par la loi :

- maltraiter, insulter violemment ou menacer les salariés ;
- persuader ou ordonner aux salariés de commettre des actes illicites ;
- ne pas payer les salaires dus à la date prévue pendant 3 mois consécutifs ;
- ne pas respecter les obligations auxquelles il est tenu vis-à-vis du salarié ;
- ordonner au salarié l'exécution d'un travail autre que celui convenu dans le contrat ;
- fournir un travail qui met en danger la vie, la sécurité, la santé et la moralité du salarié alors que ce travail n'est pas spécifié dans le contrat de travail.

Dans ce cas, le salarié aura droit au paiement d'une indemnité de licenciement majorée de 100%, en plus de l'indemnité d'ancienneté et de l'indemnité compensatoire qui lui sont dues (voir ci-dessous).

b) La rupture à l'initiative de l'employeur

- **Procédure générale de licenciement**

La législation indonésienne prévoit que les employeurs, les salariés, les syndicats et le gouvernement doivent tout mettre en œuvre afin de prévenir le licenciement. Si tous les efforts ont été déployés mais que le licenciement ne peut être évité, la décision et les motifs du licenciement sont notifiés par l'employeur au salarié et, si le salarié licencié est syndiqué, au syndicat au sein de l'entreprise.

Cette notification de licenciement doit prendre la forme d'une lettre écrite et doit être remise par l'employeur au plus tard 14 jours ouvrables avant la cessation de l'emploi. Si la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai, la notification devra être remise au plus tard 7 jours ouvrables avant.

Le salarié peut s'opposer à la rupture du contrat de travail. Pour cela, il doit présenter une lettre de refus motivée au plus tard 7 jours ouvrables après la réception de la notification de licenciement. En cas de divergence d'avis entre le salarié et l'employeur, le différend est réglé par des négociation bipartites entre les deux parties et avec participation du syndicat, si le salarié est syndiqué.

Si les négociations n'aboutissent pas à un accord, le différend devra être résolu par le tribunal du travail compétent.

Si le salarié ne s'oppose pas à la cessation d'emploi, l'employeur doit signaler la rupture du contrat au ministère de la Main-d'œuvre et/ou à l'agence provinciale ou municipale qui gère les affaires gouvernementales dans le domaine de la main-d'œuvre. Le licenciement prendra effet à cette date.

Tant que cette procédure n'est pas achevée, l'employeur et le salarié doivent continuer à s'acquitter de toutes leurs obligations. Si nécessaire, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son travail. Toutefois, celui-ci aura droit au paiement de son salaire normal pendant cette période.

Le non-respect de la procédure prévue pour le licenciement a pour conséquences de rendre le licenciement nul et non-avenu. Toutefois, cette procédure ne s'applique pas lorsque la rupture du contrat du travail a lieu dans les circonstances suivantes :

- rupture de la période d'essai (si elle est effectuée par écrit et en respectant le délai de préavis de 7 jours) ;
- démission du salarié, lorsqu'elle intervient par écrit et qu'aucun signe de pression ou d'intimidation de la part de l'employeur n'est identifié ;
- arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- atteinte de l'âge de la retraite par le salarié ;
- faute grave du salarié ;
- décès du salarié.

Il est important de noter que, si l'une des parties met fin à la relation de travail avant l'arrivée du terme du CDD la partie qui met fin à la relation de travail est tenue de verser à l'autre partie une indemnité correspondant au salaire dû jusqu'à l'expiration de la période couverte par le contrat de travail, sauf si le licenciement est justifié par un autre motif légal.

La loi interdit les licenciements motivés par les raisons suivantes :

- les absences du salarié pour des raisons de santé pouvant aller jusqu'à 12 mois continus, dès que l'absence est justifiée par un certificat médical ;
- la non-exécution du travail par le salarié en raison de l'acquittement de ce dernier de ses obligations légales envers l'État, notamment les absences en raison du service militaire obligatoire ;
- les pratiques religieuses du salarié, son opinion politique, son genre, sa conditions physique ;
- la grossesse ou la situation familiale d'un salarié ;
- l'activité syndicale du salarié ;
- le signalement aux autorités d'un comportement illégal de l'employeur par le salarié ;
- l'incapacité à travailler du salarié atteint par une maladie professionnelle ou victime d'un accident du travail lorsque son délai de guérison est incertain, selon le certificat médical.

Le licenciement motivé par les raisons mentionnées ci-dessus est considéré nul et non avenue. Dans ce cas, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié et de payer les salaires dont il a été privé depuis son départ de l'entreprise.

- **Indemnités dues aux salariés**

Généralement, lors du licenciement d'un salarié, les employeurs sont tenus de verser des indemnités de licenciement, ainsi que des indemnités d'ancienneté et des indemnités compensatrices. L'indemnité de licenciement est calculée selon l'ancienneté du salarié :

Ancienneté	Indemnité (en mois de salaire)
Inférieure à 1 an	1
1 an ou plus et moins de 2 ans	2
2 ans ou plus et moins de 3 ans	3
3 ans ou plus et moins de 4 ans	4
4 ans ou plus et moins de 5 ans	5
5 ans ou plus et moins de 6 ans	6
6 ans ou plus et moins de 7 ans	7
7 ans ou plus et moins de 8 ans	8
8 ans ou plus et moins de 9 ans	9

La prime d'ancienneté est calculée de la manière suivante :

Ancienneté	Indemnité (en mois de salaire)
3 ans ou plus et moins de 6 ans	2
6 ans ou plus et moins de 9 ans	3
9 ans ou plus et moins de 12 ans	4
12 ans ou plus et moins de 15 ans	5
15 ans ou plus et moins de 18 ans	6
18 ans ou plus et moins de 21 ans	7
21 ans ou plus et moins de 24 ans	8
24 ans ou plus	10

Les indemnités compensatrices dues au salarié lors du licenciement comprennent les éléments suivants :

- les congés payés annuels qui n'ont pas été pris ;
- le coût du voyage aller-retour du salarié et de sa famille vers le lieu d'embauche du salarié, s'ils habitent dans un autre lieu en raison du travail ;
- la compensation pour le logement et les soins médicaux, fixée à 15% de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité d'ancienneté dues au salarié, sous condition ;
- d'autres indemnités éventuellement prévues par le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise ou l'accord collectif de travail.

La procédure et le montant de chaque indemnité mentionnée ci-dessous peut varier selon le motif de rupture du contrat de travail :

- **Licenciement disciplinaire**

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le salarié a enfreint les dispositions prévues dans l'accord collectif de travail ou dans le règlement intérieur de l'entreprise à condition que celui-ci ait déjà reçu trois lettres d'avertissement consécutives et que son comportement fautif ait continué par la suite.

Dans ce cas le salarié a droit au paiement de la moitié de l'indemnité de licenciement qui lui est due ainsi que le paiement des indemnités d'ancienneté et des indemnités compensatrices.

- **Licenciement pour faute grave**

Sont considérés par la loi des comportements pouvant être qualifiés de faute grave, les actes suivants :

- le vol ou le détournement de biens ou d'argent appartenant à l'entreprise ;
- la fourniture d'informations fausses ou falsifiées au détriment de l'entreprise ;
- l'ivresse, la consommation de boissons alcooliques, l'usage ou la distribution de stupéfiants sur le lieu de travail ;
- la commission d'actes immoraux ou de jeux d'argent sur le lieu de travail ;
- attaquer, maltraiter, menacer ou intimider des collègues ou l'employeur sur le lieu de travail ;
- persuader un collègue ou l'employeur de commettre un acte contraire à la loi ;
- endommager ou laisser en état de danger, par négligence ou intentionnellement, les biens de l'entreprise en causant un préjudice à cette dernière ;
- laisser, par imprudence ou intentionnellement, un collègue ou l'employeur dans un état de danger sur le lieu de travail ;
- révéler ou divulguer des secrets d'entreprise protégés par la confidentialité, sauf si la divulgation est faite dans l'intérêt de l'État ;
- commettre, sur le lieu de travail, des actes passibles d'une peine d'emprisonnement de 5 ans ou plus.

La faute grave, constituée par l'un des comportements décrits ci-dessus, devra, afin de pouvoir justifier le licenciement du salarié qui l'a commise, être prouvée par un ou plusieurs des éléments de preuve suivants :

- flagrant délit ;
- reconnaissance de la part du salarié concerné ;
- d'autres preuves prenant la forme d'un rapport d'incident établi par une personne autorisée à cette fin au sein de l'entreprise concernée et étayé par au moins 2 témoins.

Le salarié licencié pour faute grave reçoit uniquement les indemnités compensatrices lors de la rupture du contrat de travail. Outre cette indemnité, les salariés qui ne représentent pas directement les intérêts de l'employeur reçoivent également une indemnité de « séparation » dont le montant et la mise en œuvre sont prévus par le contrat de travail, le règlement d'entreprise ou bien l'accord collectif de travail.

Aucune procédure de conciliation ou décision préalable ne sont exigées en cas de licenciement pour faute grave et le délai de préavis ne doit pas être respecté. Toutefois le salarié peut contester son licenciement auprès du Tribunal du travail compétent.

- **Licenciement pour motif économique**

Le licenciement du salarié peut également être motivé par des difficultés économiques, suivies ou non de la fermeture de l'entreprise. Pour que ces difficultés soient reconnues, il est nécessaire que des pertes continues aient eu lieu pendant au moins 2 ans dans l'entreprise ou qu'un évènement de force majeure ait empêché la continuation de son activité.

Lors d'un licenciement pour motif économique, les salariés ont droit au paiement de la moitié des indemnités de licenciement, et de la totalité des indemnités d'ancienneté et des indemnités compensatrices qui leurs sont dues.

Le licenciement en raison de la fermeture de l'entreprise lorsque cette dernière est rentable est également possible. Toutefois les salariés concernés par ce licenciement auront droit à la totalité de toutes les indemnités dues (de licenciement, d'ancienneté et compensatrices).

L'employeur peut également licencier un salarié en raison de l'occurrence d'un évènement de force majeure même si celui-ci n'entraîne pas la fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié aura droit au paiement de 75% de l'indemnité de licenciement qui lui serait due et de la totalité des indemnités d'ancienneté et compensatrices.

Les indemnités dues au salarié peuvent être réduites lorsque l'entreprise fait l'objet de procédures collectives. Pour plus d'information sur ce sujet, consulter le [Règlement n° 35 de 2021](#).

- **Salariés atteint d'une longue maladie**

Les salariés qui souffrent d'une maladie prolongée et sont incapables d'effectuer leur travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, après avoir dépassé la limite de 12 mois d'arrêt de travail peuvent demander à être licenciés ou peuvent être licenciés à l'initiative de l'employeur, et recevoir une indemnité de licenciement majorée de 100% ainsi que le paiement de l'indemnité d'ancienneté et des indemnités compensatrices.