

TITRE III

LA CESSATION DE LA RELATION
DE TRAVAIL

Chapitre I

La cessation de la relation de travail
du fait du travailleur

Art. 48. — Lorsque le travailleur veut, par démission, mettre fin à la relation de travail, il est tenu de formuler une demande écrite et de donner un préavis à son organisme employeur.

Le délai de préavis court à compter du jour de la réception, par l'organisme employeur, de la lettre de démission.

Art. 49. — En cas de démission, la durée du préavis est égale à celle de la période d'essai prévue à l'article 5 du présent décret. Elle ne peut, en aucun cas, dépasser les durées fixées au statut-type du secteur d'activité auquel appartient l'organisme employeur.

Chapitre II

Le licenciement pour compression d'effectifs

Art. 50. — En application des dispositions de l'article 94 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, l'organisme employeur peut, lorsque des raisons économiques valables justifient cette mesure, procéder à une compression d'effectifs, dans les conditions prévues par le présent décret, après avoir utilisé les moyens prévus par l'article 95 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 susvisée.

Art. 51. — Les raisons économiques justifiant la décision de compression d'effectifs, doivent, dans tous les cas, être appréciées, dans le cadre des objectifs du plan, par les autorités nationales compétentes en la matière.

Un texte ultérieur déterminera les modalités d'application du présent article.

Art. 52. — L'organisme employeur doit saisir l'inspecteur du travail territorialement compétent, d'une demande d'autorisation de prendre l'une des mesures suivantes :

- la réduction d'horaire,
- le travail intermittent,
- la procédure de mise à la retraite anticipée,
- la procédure de transfert de personnel dans d'autres organismes employeurs,
- le licenciement pour compression d'effectifs.

Art. 53. — Les institutions prévues par la législation relative à la participation des travailleurs au sein de l'organisme employeur, sont associées de droit à l'examen des mesures à prendre en application de l'article 52 du présent décret.

Art. 54. — L'organisme employeur saisit, aux fins d'autorisation, l'inspecteur du travail territorialement compétent, par lettre recommandée, en précisant, notamment, la nature et la portée de la mesure qu'il envisage de prendre ainsi que les raisons qui la justifient et l'effectif de travailleurs concernés.

La demande d'autorisation doit être accompagnée d'un dossier comprenant l'ensemble des éléments ou des pièces justifiant la mesure envisagée.

Dans le secteur socialiste, l'organisme employeur doit solliciter l'accord de son autorité de tutelle, pour la mesure envisagée, avant la mise en œuvre de la procédure prévue ci-dessus.

Art. 55. — L'inspecteur du travail est tenu de procéder à toutes enquêtes, afin de s'assurer de la validité des raisons invoquées.

Dans le cadre de son enquête, l'inspecteur du travail peut faire appel à tout agent ou service compétent de l'Etat. Il doit, en outre, consulter obligatoirement les représentants élus des travailleurs et, le cas échéant, les instances politiques et syndicales qu'il juge utile de consulter.

Il se prononce dans les trente jours qui suivent sa saisine.

Art. 56. — Après autorisation de l'inspecteur du travail, l'organisme employeur met en œuvre la mesure arrêtée, selon le cas et ce, conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement pour compression d'effectifs, l'organisme employeur, en accord avec les représentants élus des travailleurs, doit procéder aux licenciements en respectant l'ordre suivant :

- 1° les travailleurs les moins anciens et les moins performants ;
- 2° les travailleurs ayant le moins de personnes à charge ;
- 3° les travailleurs bénéficiant d'emplois réservés ou prioritaires.

Art. 57. — Les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour compression d'effectifs, perçoivent de droit les indemnités prévues par les dispositions de la loi n° 82-06 du 27 février 1982 relative aux relations individuelles de travail.

Ils bénéficient, en outre, d'une priorité de réembauchage au sein de l'organisme employeur.

Art. 58. — En cas de licenciements individuels rapprochés, l'inspecteur du travail doit s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un licenciement collectif déguisé.

Dans ce cas, il peut s'opposer auxdits licenciements et faire application des dispositions prévues par le présent décret.

Chapitre III

Les autres cas de cessation
de la relation de travail

Art. 59. — La relation de travail prend également fin dans les cas suivants, conformément aux dispositions de la législation relative à la sécurité sociale :

- l'incapacité totale de travail,
- le décès,
- la retraite.