334215 - Quand les fonctionnaires et les travailleurs sont interdits d’aller au travail, cette excuse inattendue vaut-elle une rupture de contrat?

question

Nombreux sont ceux qui ont cessé leurs activités à cause du confinement dû à l’avènement du Coronavirus. Un grand nombre de travailleurs marquent un arrêt du travail. Mes questions sont les suivantes:

-Cet arrêt, volontaire ou imposé, se justifie-t-il par une contrainte majeure?

-Entraine-t-il une rupture de contrat?

-La suspension du contrat doit-il entraîner celle du paiement du salaire ou rémunération?

-Si l’employeur a inclus dans le contrat que l’arrêt des activités à cause d’une contrainte majeure doit entrainer celui du paiement des salaires, cette clause s’applique-t-elle?

-Existe-t-il une Institution chargée de compenser les travailleurs et les employeurs pour l’arrêt des activités. Puisse Allah vous récompenser par le bien?

la réponse favorite

Louange à Allah.

Premièrement, l’exercice des fonctions repose sur une sorte de location

L’exercice des fonctions est une sorte des locations qui englobent celle qui engage des personnes. Les deux types de location qui impliquent des personnes et des biens reposent sur un contrat contraignant qui ne peut être rompu qu’avec le consentement des des deux parties contractantes. Celles-ci doivent le respecter jusqu’à son terme.

Toutefois, en cas d'avènement d'une excuse accidentelle entrainant l'impossibilité d'utiliser l'objet ou l'agent- ce qui est le cas quand il est interdit à l'établissement d'exercer ses activités de sorte qu'il n'a plus besoin de garder ses agents ou n'a plus la possibilité de payer leurs salaires et quand on a signé un contrat avec un transporteur pour transporter des élèves à leurs écoles et que celles-ci sont ensuite fermées à cause de la pandémie et quand on a recruté un maître pour enseigner une matière ensuite supprimée, entre autres situations qui rendent impossible l'utilisation de l'objet ou de la personne impliquée dans un contrat, tout cela a suscité une divergence de vues au sein des ulémas quant à savoir si ce genre d'excuses entraîne la rupture du contrat ou pas.

Pour la majorité , le contrat reste contraignant. Pour les Hanafites et les Malikites, selon leur avis qui prédomine, le contrat est rompu. C'est l'avis choisi par cheikh al-islam Ibn Taymiyah et cheikh Ibn Outhaymine, et adopté par l'Office des Normes Religieuses. Le statut de la question a déjà été examiné exhaustivement avec citation des propos le concernant dans la réponse donnée à la question n° 350012.

Deuxièmement, rompre un contrat de travail à cause de la pandémie du Coronavirus

Vu ce qui précède, quand il est interdit aux travailleurs et aux fonctionnaires d'aller travailler à cause du Coronavirus et que l'arrêt de travail dure, l'employeur a le droit de mettre fin aux contrats et partant arrêter de payer les salaires.

Dr Khalid al-Mouchayqee (Puisse Allah le protéger) dit: le 21

e: porte sur l'exclusion des préjudices occasionnés par un accident affectant un contrat régissant des transactions comme la location et une commande pourtant sur la fabrication d'un produit et consort. L'exclusion des préjudices ne se limite pas aux fruits (produits agricoles). » Extrait d'une conférence intitulée *al-ahkaam al-fiqhiyyah al-moutalliqah bi fayrous corona* (dispositions juridiques relatives au Coronavirus)

Une meilleure solution consisterait à garder l'agent tout en réduisant son salaire en attendant la disparition de la pandémie.

Cheikh al-Islam, Ibn Taymiyyah (Puisse Allah lui accorder Sa miséricorde) a été interrogé sur le cas de celui qui prend une terre en location si la pluie ne tombe pas comme à l'accoutumée et si les cultures se gâtent pour savoir si on doit tenir compte de ce préjudice.

Voici sa réponse: «Quand on loue une terre et que la pluie n'est pas au rendez-vous ,comme cela se passe habituellement , le locataire a le doit de dénoncer le contrat. S'il s'avère impossible de l'appliquer , il s'annule sans être dissout selon l'avis le plus évident. Si les avantages à tirer du contrat diminuent, le salaire à payer sera réduit proportionnellement , selon une précision donnée par Ahmad ibn Hanbal et d'autres. On peut dire : à combien loue-t-on la terre quand elle est normalement arrosée par la pluie? On peut répondre 1000 dirhams. Et combien la loue-t-on en cas de déficit pluviométrique? On peut dire 500 dirhams. Ce qui permet au locataire de diminuer le loyer convenu de moitié.

La perte des avantages prévus dans le contrat est comme la perte d' un objet vendu avant sa livraison. C'est aussi le cas quand la terre est envahie par des criquets ou dévastée par un incendie ou un facteur qui détruit les cultures partiellement. Car le loyer doit être réduit proportionnelle aux dégâts subis. » Extrait de *Madjmou al-fatawa* (30/257)

Les croyants doivent faire preuve de compassion et développer la coopération et l'altruisme en leur sein. Ce qui passe par la protection des droits des faibles et des pauvres, et l'abandon de la préférence des intérêts individuels. Sous ce rapport, at-Tirmidhi (1924) rapporte d'après Abdoullah ibn Omar que le Messager d'Allah (Bénédiction et salut soient sur lui) a dit: « Ceux qui compatissent avec leur prochain jouiront de la compassion du Miséricordieux . Ayez de la pitié à l'égard de ceux qui sont sur terre, vous bénéficierez de la pitié de Celui qui est au Ciel. » Jugé authentique par at-Tirmidhi dans Sahih at-Tirmidhi.

Troisièmement, inclure dans le contrat de travail la condition de sa rupture en cas d'excuse accidentelle.

Si l'employeur ou l'employé a formulé la rupture du contrat en cas de contrainte majeure , il est permis de le faire compte tenu de la présence de la condition et conformément à la parole du Prophète (Bénédiction et salut soient sur lui) : « Les musulmans sont tenus de respecter les conditions qui les lient. » (Rapporté par Abou Dawoud, 3594) et jugé authentique par al-Albani dans *Sahih* Abou Dawoud.

Quatrièmement, ce qui es dit plus haut à propos de la dissolution du contrat ou la diminution du salaire vise à expliquer les propos des ulémas sur la question mais quand on en vient à l'application pratique, on se heurte souvent à des contentieux que seule la justice peut trancher puisque l'Etat possède un système judiciaire qui garantit les droits des travailleurs.

Quand l'employeur décide de lui -même de mettre fin à un contrat de travail, l'agent peut porter plainte auprès de l'autorité compétente. Celle-ci examine la plainte et peut se prononcer dans le sens du maintien du contrat ou de sa dissolution ou de la réduction du salaire. Il est connu que le jugement du Gouvernant (Etat) met fin à l'affaire jugée.

Cinquièmement, l'Etat peut décider d'accorder des compensations au travailleur ou à l'employeur pour réparer un préjudice ou protéger un nécessiteux comme il le fait au profit des mineurs, des veuves, des chômeurs et consort. Tout cela dépend des possibilités de chaque état et de l'évaluation qu'il fait des avantages et des inconvénients.

Allah le sait mieux.