

Chapitre 2 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I- Les conditions de formation de contrat

A. Les conditions de fond

1) Le consentement

Comme dans tout contrat, dans le contrat du travail les parties doivent manifester leur consentement. Celui-ci doit être intègre c'est-à-dire exempt de vices que sont le dol, l'erreur et la violence.

2) L'objet ou la cause

Ils doivent être licite et moral

3) La capacité

Pour conclure un contrat de travail, il faut être capable. Généralement le problème de la capacité se pose lorsqu'il s'agit d'un mineur ou d'une femme mariée.

La femme mariée peut, de nos jours, conclure librement son contrat de travail. Toutefois, son mari conserve le droit de saisir le Juge pour voir sa femme cesser son travail si cette activité est contraire à l'intérêt familial.

Quant au mineur, nous avons plusieurs situations :

- Avant quatorze ans, il ne peut conclure un contrat de travail
- Entre quatorze ans et seize ans, il peut conclure un contrat par l'intermédiaire de son représentant légal
- A dix huit ans, il peut seul conclure et rompre son contrat de travail.

B. Les conditions de forme

En la matière, il existe un principe assorti d'exception.

1) Le principe

Le principe est le consensualisme c'est-à-dire que le seul accord de volonté suffit à parfaire le contrat. Peu importe qu'il soit écrit ou verbal.

2) L'exception

Dans certains contrats, le formalisme est exigé .L'écrit est une condition de leur validité. Ces contrats sont :

- Le contrat d'apprentissage

- L'engagement à l'essai
- Les contrats de travail à durée déterminée.

II- Les obligations des parties

Le contrat de travail met à la charge de l'employé et de l'employeur des obligations réciproques. C'est un contrat bilatéral.

A. Les obligations de l'employé

1) L'exécution de la prestation de travail

L'employé doit exécuter lui-même le travail pour lequel il a été embauché. Il lui est donc interdit de se faire remplacer par un tiers sans l'autorisation de son employeur. S'il le fait, il commet une faute lourde.

Il doit aussi accomplir son activité en bon père de famille.

2) Le respect du règlement intérieur

Le travailleur est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise. Toute violation de ce règlement l'expose à des sanctions. Mais l'employeur ne peut punir deux fois un employé pour une même faute.

3) L'obligation de réserve ou le secret professionnel

Il est interdit au travailleur de divulguer les secrets acquis au service de l'employeur. Il doit donc garder le secret professionnel.

4) L'obligation de non concurrence

L'employé ne doit pas concurrencer son employeur en exerçant une activité similaire pendant qu'il est au service de celui-ci. Toutefois, l'obligation de non concurrence prend fin à la rupture des relations de travail.

B. Les obligations de l'employeur

L'obligation principale mise à la charge de l'employeur est le paiement du salaire de l'employé.

L'employeur doit aussi prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité afin de protéger le travailleur.

L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur tout ce qui est nécessaire à l'exécution du travail.

A côté des obligations de l'employeur celui-ci dispose d'un pouvoir de direction, d'un pouvoir disciplinaire et d'un pouvoir réglementaire.

III- La durée du travail

La loi pose le principe de la durée normale hebdomadaire du travail tout en l'assortissant de dérogations.

A. La durée légale du travail

Selon le code du travail, la durée normale hebdomadaire du travail est de 40 heures. Cette durée s'applique dans tous les établissements publics et privés soumis au droit du travail. Cependant, pour le secteur agricole, il n'y a pas de durée hebdomadaire mais une durée annuelle de 2400 heures.

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 ou 6 jours.

La durée mensuelle du travail est : $\frac{40 \text{ heures} \times 52}{12} = \mathbf{173,33 \text{ heures}}$

B. Les dérogations à la durée légale du travail

Il s'agit des heures d'équivalence, de récupération et des heures supplémentaires.

1) Les heures d'équivalence

Elles sont autorisées et pratiquées en raison de certaines activités qui comportent des périodes creuses ou d'inactivités au poste de travail. Aussi, est-il permis au patron de prolonger la durée normale hebdomadaire. Ainsi, -pour les entreprises non agricoles nous avons 44 heures au maximum.

-pour les entreprises agricoles nous avons 52 heures au maximum. Pour le personnel domestique et de gardiennage, nous avons 56 heures au maximum.

Ces heures sont considérées comme des heures normales et elles sont rémunérées comme telles. Toute heure effectuée au-delà du maximum prévu en équivalence est une heure supplémentaire.

2) Les heures de récupération

Ce sont les heures perdues collectivement par l'entreprise pour des causes accidentelles ou de force majeure telles que la pénurie de matières premières, le manque de moyens de transport, le chômage des jours fériés, les intempéries, les sinistres et les baisses normales de travail à certaines époques. En pratique, la récupération se réalise par la prolongation de la durée normale journalière de deux heures au plus par jour. Les heures

perdues collectivement pour cause de grève ou de lock out ne font pas l'objet de récupération.

3) *Les heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire sans qu'elles soient des heures de récupération. Le travailleur est libre d'effectuer ou non les heures supplémentaires que lui propose son chef d'entreprise car ces heures sont facultatives. Ainsi, aucun travailleur ne peut être licencié pour refus d'effectuer des heures supplémentaires. Le maximum d'heures supplémentaires autorisées est de 15 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont majorées comme suit :

- de la 41^{ème} heure à la 46^{ème} heure à 15% du salaire horaire normal
- au-delà de la 46^{ème} heure à 50% du salaire horaire normal
- pour les heures effectuées de nuit à 75% du salaire horaire normal
- pour les heures effectuées de jour, les dimanches et les jours fériés et payés à 75% du salaire horaire normal
- pour les heures effectuées de nuit les dimanches et jours fériés payés à 100% du salaire horaire normal

C. le repos hebdomadaire et les jours fériés

1) *Le repos hebdomadaire*

Le repos hebdomadaire du travailleur est obligatoire. Il est de 24 h consécutives et a lieu en principe le dimanche.

Le principe de ce repos est fixé par l'article 24 – 1 du code du travail.

2) *Les jours fériés*

On distingue deux catégories de jours fériés à savoir les jours fériés chômés et payés et les jours fériés chômés et non payés.

a- les jours fériés chômés et payés

Ce sont le jour de la fête nationale et le jour de la fête du travail (1^{er} Mai). Pendant ces jours le chômage est obligatoire pour l'ensemble des travailleurs sauf dans les établissements qui en raison de la nature de leurs activités ne peuvent interrompre le travail. Pendant ces deux jours, le salaire des travailleurs ne peut souffrir d'aucune réduction.

Sont également fériés et chômés mais non payés, les lendemain des fêtes du 7 Août et du 1^{er} Mai si ces jours tombent un Dimanche. En outre, chaque fois que la fête nationale tombe un Mardi ou un Vendredi, la veille ou le lendemain selon le cas est également considéré comme jour férié et chômé.

b- Les jours fériés chômés et non payés

Ils sont au nombre de 14 ; ce sont :

- Le 1^{er} Janvier
- Le Lundi de pâques
- Le jour de l'ascension
- Le Lundi de pentecôte
- La fête de la fin de ramadan
- La fête de tabaski
- Le lendemain du Mahouloud
- Le lendemain de la nuit du destin
- La fête de Noël (25 Décembre)
- La fête de Toussaint
- La fête de l'assomption
- Le lendemain de la fête nationale ou du travail chaque fois que la fête tombe un Dimanche.

D. Les congés payés

1) Le droit au congé

Le droit au congé payé est reconnu à tout travailleur qui a été occupé au cours de l'année de référence dans la même entreprise pendant au moins douze mois de travail effectif.

La période de référence est celle qui s'étend de la date d'embauche du salarié ou du retour de congé du salarié jusqu'au dernier jour qui précède son départ en congé. Elle est de 12 mois.

2) La durée du congé payé

La durée du congé est de deux jours ouvrables par mois de service effectif selon le code du travail et de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif selon la convention collective.

Ainsi, un salarié qui a 12 mois de service effectif aura 24 jours ouvrables selon le code du travail et 26,4 jours selon la convention collective. (Soit environ 27 jours). Cette durée étant plus favorable sera celle choisie pour le calcul des jours ouvrables. (Le Samedi est un jour ouvrable).

Cette durée du congé peut être augmentée pour ancienneté, pour maternité et pour médaille du travail. Ainsi, la majoration se présente comme suit :

- un jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté.
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans d'ancienneté

- 3 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans d'ancienneté
- 5 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans d'ancienneté
- 7 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans d'ancienneté

La femme salariée ou apprentie bénéficie :

- de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge si elle a moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence.
- de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge à compter du 4^{ème} jour si elle a plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

Le salarié titulaire de la médaille d'honneur du travail bénéficie d'un jour de congé supplémentaire par an.

3) *L'allocation de congés payés*

L'allocation de congé payé se calcule de deux manières.

- Si le travailleur a reçu le même salaire pendant la période de référence alors la méthode de calcul est la suivante :

Allocation = 1/12 du total des salaires perçu pendant cette période.

- Si le travailleur a reçu des salaires différents pendant la période de référence, on utilise la méthode suivante :

$$\text{Allocation} = \frac{\text{SMM} \times \text{durée de congé}}{30}$$