

Chapitre I : LE CONTRAT DE TRAVAIL

I- La définition du contrat de travail

La doctrine définit le contrat de travail comme la convention par laquelle une personne s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour une autre personne à laquelle elle est subordonnée.

Il découle de cette définition que le contrat de travail est constitué de trois éléments que sont la rémunération, la prestation de travail et le lien de subordination.

A. Les éléments constitutifs du contrat de travail

1) La prestation de travail

C'est l'activité ou la tâche que l'employé s'engage à exécuter au profit de son employeur.

Cette activité peut être manuelle ou intellectuelle.

La prestation de travail revêt un double caractère. D'une part elle a un caractère successif dans la mesure où son exécution se déroule sur une période plus ou moins longue, d'autre part elle a un caractère personnel parce que seul le travailleur engagé doit exécuter l'activité pour laquelle il a conclu son contrat.

2) La rémunération

La rémunération ou le salaire est la contrepartie du travail fourni. Sans salaire il n'y a pas de contrat de travail. La gratuité et le bénévolat n'existent pas dans le contrat de travail.

Certes nécessaire, la rémunération à elle seule ne suffit pas à déterminer un contrat de travail.

3) Le lien de subordination

Il faut distinguer le lien de subordination économique du lien de subordination juridique.

Le lien de subordination économique est celui qui met le travailleur dans un rapport de dépendance économique vis-à-vis de son employeur.

Par contre le lien de subordination juridique est celui qui place le salarié sous l'autorité, la direction et la responsabilité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de son travail. C'est ce lien qui est pris en compte et qui constitue un élément du contrat de travail.

Les critères qui permettent de déterminer le lien de subordination juridique sont la fixation du lieu et de l'horaire de travail par l'employeur, l'absence d'auxiliaires rémunérés par l'employé, l'utilisation du matériel de travail et les matières premières fournis par l'employeur.

B. Le contrat de travail et les notions voisines

Le lien de subordination juridique permet de distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise, du contrat de société et du contrat de mandat.

1) Le contrat de travail et contrat d'entreprise

Le contrat d'entreprise est une convention par laquelle un entrepreneur s'engage à accomplir, moyennant rémunération, en toute indépendance un travail au profit d'une personne appelée maître d'ouvrage.

Ce contrat se distingue du contrat de travail par l'indépendance de l'entrepreneur dans l'organisation du travail et surtout dans les moyens d'exécution du contrat.

2) Le contrat de travail et le contrat de mandat

Le contrat est le contrat par lequel une personne, appelée le mandant, donne à une autre personne appelée mandataire, le pouvoir d'accomplir en son nom et pour son compte des actes juridiques.

Ici le mandataire jouit d'une indépendance totale car il n'est pas lié au mandant par un lien de subordination.

3) Le contrat de travail et le contrat de société

La société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'affecter à une activité des biens en numéraire ou en nature dans le but de partager les bénéfices et de profiter de l'économie qui pourra en résulter et de supporter les pertes.

Dans le contrat de société tous les associés sont égaux et participent aux bénéfices et aux pertes. C'est le principe de *l'affectio societatis*.

C. Les caractères du contrat de travail

Le contrat de travail a plusieurs caractères.

- Il a un caractère bilatéral, en effet le contrat de travail crée à la charge de chaque partie des obligations réciproques. L'employé travaille et en contrepartie l'employeur lui paye un salaire.

- Il a un caractère successif car les charges des parties s'échelonnent tout le temps que dure le contrat.
- Il a un caractère *intuitu personae* dans la mesure où le salarié est embauché en fonction de ses qualités personnelles.

II- Les différentes catégories de contrat de travail

On distingue les contrats de travail particulier des contrats de travail ordinaire.

A. Les contrats de travail particulier

Il s'agit du contrat d'apprentissage et du contrat à l'essai.

1) Le contrat d'apprentissage

a. Définition

Le contrat d'apprentissage est celui dans lequel une formation professionnelle est donnée par une personne appelée maître à une autre appelée apprenti qui s'engage en retour à travailler aux conditions et pendant le temps convenu au contrat.

b. La forme

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit sous peine de nullité. C'est donc un contrat formel.

c. Les conditions de fond

Elles sont relatives au maître et à l'apprenti.

❖ Les conditions relatives au maître

- Il doit être majeur (21 ans révolus)
- Il ne doit pas avoir subi des condamnations pour crime et délit contre les mœurs
- Il doit enseigner progressivement et de façon complète l'apprenti
- Il doit le former en bon père de famille
- Il doit verser à l'apprenti le salaire convenu (inférieur au SMIG)
- Il ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier des jeunes filles mineures comme apprenties, s'il ne vit en famille ou en communauté
- Il doit employer l'apprenti dans la mesure de ses aptitudes et ses forces concernant des travaux qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

❖ Les conditions relatives à l'apprenti

- L'apprenti doit avoir au moins 14 ans

- Il doit au maître respect et obéissance et doit l'aider dans la mesure de ses aptitudes et de ses possibilités.

d. La durée du contrat d'apprentissage

La durée maximum est de trois ans. Toutefois, elle peut être prorogé de douze mois si le temps prévu pour la formation n'a pas suffi pour une raison indépendante de la volonté des parties.

e. La fin du contrat d'apprentissage

En principe le contrat d'apprentissage prend fin à l'échéance du terme prévu. Toutefois, il peut prendre fin avant l'échéance, soit d'un commun accord par les parties, soit en cas de force majeure, soit à l'initiative de l'une des parties.

2) *L'engagement à l'essai*

C'est un engagement qui permet non seulement à l'employeur de juger la valeur professionnelle de l'employé mais aussi à celui-ci de connaître les conditions exactes de travail de l'entreprise. Tout contrat de travail peut comporter une période d'essai.

a. La forme de l'engagement à l'essai

L'engagement à l'essai doit être passé par écrit ou constaté par une lettre d'embauche. L'absence de l'écrit disqualifie l'engagement à l'essai en contrat de travail à durée indéterminée.

b. La durée de la période d'essai

La convention collective a prévu les durées suivantes :

- L'ouvrier et l'employé ont droit à huit jours d'essai
- Les travailleurs payés à l'heure ont droit à un mois d'essai
- Les agents de maîtrise et techniciens ont droit à deux mois d'essai
- Les cadres et ingénieurs ont droit à trois mois d'essai
- Les cadres supérieurs ont droit à six mois d'essai.

Ces différents délais sont renouvelables une seule fois.

Le renouvellement de la durée de l'essai doit être notifié au travailleur par écrit :

- Deux jours avant la fin de la période d'essai lorsque celle-ci est de huit jours
- Huit jours avant la fin de la période d'essai lorsque celle-ci est de un mois
- Quinze jours avant la fin de la période d'essai lorsque celle-ci est de deux ou trois mois
- Un mois avant la fin de la période d'essai lorsque celle-ci est de six mois

c. La fin de l'engagement

Si à la fin de la période d'essai ou à la fin de son renouvellement le travailleur est maintenu en activité au sein de l'entreprise, les deux parties sont alors définitivement liées par un contrat de travail.

B. Les contrats de travail ordinaire

Il s'agit du contrat de travail à durée déterminée (CDD) et du contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

1- Le contrat de travail à durée déterminée

Distinguons les contrats de travail à durée déterminée ordinaire des contrats de travail à durée déterminée de type particulier.

a. Le contrat de travail à durée déterminée ordinaire ou CDD ordinaire

Il s'agit du contrat de travail à terme précis et du contrat de travail à terme imprécis.

❖ Le contrat de travail à durée déterminée à terme précis

Le CDD à terme précis est le contrat dans lequel les parties ont pris soin d'indiquer soit la date de son achèvement, soit la durée de son exécution.

Il doit être constaté par écrit ou par une lettre d'embauche.

Il est conclu pour une durée qui ne peut excéder deux ans renouvelable mais la somme des renouvellements ne doit pas dépasser les deux ans, auquel cas le contrat se transforme en contrat de travail à durée indéterminée.

Il prend fin en principe à l'arrivée de l'échéance convenue par les parties et sans préavis ni indemnité. Toutefois, il peut être rompu avant terme soit par accord amiable des parties, soit pour faute lourde de l'une des parties.

❖ Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis

C'est un contrat auquel l'on a recourt soit pour assurer le remplacement d'un travailleur temporairement absent, soit pour la durée d'une saison, soit pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité nouvelle de l'entreprise.

Il peut être renouvelé sans limitation et sans perte de sa qualité.

Le contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis doit être constaté par écrit sinon il sera considéré comme ayant été conclu pour une durée indéterminée.

Il prend fin à l'arrivée de l'évènement attendu, il peut s'agir du retour de l'absent, de la fin de la saison ou de la fin du surcroît d'activité.

b. Les contrats de travail à durée déterminée de type particulier

Il s'agit du contrat de travail temporaire et du contrat de travail à temps partiel.

❖ Le contrat de travail temporaire

Le contrat de travail temporaire est le contrat par lequel une entreprise dite de travail temporaire embauche un salarié appelé travailleur temporaire ou intérimaire pour le mettre provisoirement à la disposition d'une entreprise utilisatrice dont il n'est pas l'employé.

Ce contrat met en relation une entreprise de travail temporaire, une entreprise utilisatrice et le travailleur : c'est une relation triangulaire.

Le contrat de travail temporaire doit être constaté par écrit sous peine de disqualification en contrat à durée indéterminée.

Sa durée normale est de trois mois renouvelables trois fois par tranche d'un mois. Toutefois si le travailleur a excédé le délai son contrat devient un CDI. Il prend fin avec l'arrivée du terme convenu.

❖ Le contrat de travail à temps partiel

C'est le contrat par lequel un travailleur effectue de façon volontaire et régulière un travail dont la durée est inférieure ou égale à trente heures par semaine ou à cent vingt heures par mois.

La durée du contrat à temps partiel est de trois mois renouvelables une seule fois au cours d'une même période de douze mois ; au-delà de cette période le travailleur est considéré comme étant lié à l'entreprise par un CDI.

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit sinon le contrat est disqualifié en CDI.

Il prend fin à l'arrivée du terme convenu par les parties.

2- Le contrat de travail à durée indéterminée ou CDI

C'est le contrat pour lequel aucun terme n'a été prévu ou fixé par les parties.

Il est exécuté jusqu'à ce qu'advienne l'évènement qui entraînera sa rupture. C'est le contrat de droit commun car tous les contrats qui ne remplissent pas les conditions de formation sont automatiquement disqualifiés en CDI.

Le principe qui prévaut dans ce contrat est celui de la liberté de rupture unilatérale. Pour protéger les salariés de toute rupture abusive il est exigé avant toute rupture un motif légitime de rupture et l'observation d'un préavis.

Le CDI peut être écrit ou verbal.