

LEÇON 2 : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

On a les contrats de travail préliminaires et les contrats de travail définitifs (à durée déterminée et à durée indéterminée).

1) LES CONTRATS DE TRAVAIL PRELIMINAIRES

Ces contrats sont particuliers parce qu'ils ne débouchent pas forcément sur l'embauche. Ils permettent soit d'assurer une formation professionnelle au salarié, soit de tester les aptitudes et les qualités professionnelles de celui-ci. Il s'agit du contrat d'apprentissage et de l'engagement à l'essai.

1-1) Le contrat d'apprentissage

a- Définition

Selon l'article N°12-2 du code du travail, «le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne et par laquelle celle-ci s'engage en retour à se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation ». Ainsi, durant sa formation, l'apprenti exécute une prestation de travail pour le compte de son maître et il perçoit en retour une rémunération.

b- Les conditions de fonds

b-1) Les conditions relatives au maître

Le maître doit être titulaire d'une carte de maître d'apprentissage délivrée par le ministère de la tutelle ; il doit être âgé de 21 ans au moins et être de bonne moralité, et n'avoir jamais été condamné pour crime ou délit contre les mœurs.

b-2) Les conditions relatives à l'apprenti

Un mineur de 14 ans peut être apprenti. Tout apprenti doit d'abord subir un examen médical avant le début de sa formation pour déterminer son aptitude aux conditions de l'apprentissage.

a- Les conditions de forme

Le code du travail exige que le contrat d'apprentissage doive être constaté par écrit et être rédigé en français. Mais le défaut d'écrit n'a pas été sanctionné par la nullité du contrat.

b- Les obligations des parties

b-1) Les obligations du maître

Le maître doit donner ou faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à l'apprenti. Il doit enseigner à l'apprenti, progressivement le métier qui fait l'objet du contrat. S'il ne sait lire et écrire, le maître doit lui accorder le temps et la liberté nécessaire pour son instruction. Ce temps ne peut excéder une durée de 02 heures par jour. Enfin, le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti en cas de maladie, d'absence ou de tout fait qui peut les faire intervenir. Il doit

payer une rémunération à l'apprenti dont le montant ne peut être inférieur à 30% du SMIG à compter du 13^{ème} mois de l'exécution du contrat d'apprentissage.

b-2) Les obligations de l'apprenti

L'apprenti doit se conformer aux instructions du maître, à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés. L'apprenti doit à son maître, obéissance et respect dans le cadre de l'apprentissage. Ainsi, il doit aider son maître dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage sans que les obligations du premier contrat aient été remplies complètement, le nouveau contrat est nul de plein droit.

A la fin de l'apprentissage, l'apprenti qui subit avec succès son examen dans un organisme désigné à cet effet, se voit délivrer un certificat constatant l'exécution du contrat et un certificat d'aptitude professionnelle. La durée du contrat d'apprentissage ne peut excéder 3 ans.

C - la fin du contrat d'apprentissage

Il prend fin en principe, au terme de la durée de la formation. Cependant les parties peuvent d'un même accord rompre le contrat si elles estiment avoir une cause légitime ou en cas de force majeure.

2) LES CONTRATS DE TRAVAIL DEFINITIFS

Nous avons ordinairement deux (02) types de contrat de travail définitifs :

Il s'agit de :

- ✓ Contrat de travail à durée déterminée
- ✓ Contrat de travail à durée indéterminée

A- Le contrat à durée déterminée (CDD)

Article 14 .1 du code du travail « le CDD est un contrat qui prend fin à l'arrivée d'un terme fixé par les parties au moment de sa conclusion ».

Ce contrat comporte deux modalités ; il peut être à terme précis ou à terme imprécis.

a- Le contrat à durée déterminée à terme précis

Ce contrat contient un terme fixé au moment de sa conclusion et qui indique la date à laquelle il expire.

Le contrat doit être passé par écrit ou être constaté par une lettre d'embauche. Dans le cas contraire, le contrat est considéré comme un CDI.

Le CDD à terme précis ne doit excéder une durée de 02 (deux) ans, renouvellement compris, sinon il se transforme en CDI.

b- Le contrat à durée déterminée à terme imprécis

Le contrat est à terme imprécis lorsqu'il est conclu pour :

- Le remplacement d'un travailleur temporairement absent
Exemple : travailleur en congé annuel ; de maladie, de maternité
- La durée d'une saison : la saison de récolte de cacao ; le tournage d'un film qui dure quelques mois

- Un surcroit occasionnel de travail
- Une activité inhabituelle de l'entreprise.

Ce contrat est en principe écrit, cependant les contrats à terme imprécis des travailleurs journaliers payés à l'heure ou à la journée, engagés pour une occupation de courte durée de semaine ou de quinzaine ne sont pas soumis à un écrit.

Dans ce contrat, le terme (durée) est constitué par le retour du salarié remplacé ou par la rupture de son contrat ou par la fin de la saison ou par la fin du surcroit occasionnel.....

Par ailleurs, le contrat peut être renouvelé sans limitation de nombre et sans perte de sa qualité.

c- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

C'est un contrat dont le terme n'est pas prévu et il peut cesser à tout moment par la volonté de l'employeur ou du travailleur. Dans ce type de contrat, le travailleur est dans une situation d'insécurité parce que ce contrat est très instable.

d- L'engagement ou le contrat à l'essai

- Définition

L'engagement à l'essai est défini comme une période probatoire et d'observation pendant laquelle l'employeur teste les capacités professionnelles du salarié et ce dernier apprécie le travail en fonction de ses aptitudes.

Il présente un intérêt pour les deux parties. A ce titre, l'article 14 de la convention collective interprofessionnelle du 20 janvier 1977 et le décret n°96-195 du 07 mai 1996 relatif à l'engagement à l'essai et à la durée de la période d'essai ont déterminé les conditions de conclusion et de rupture du contrat d'essai.

- La conclusion du contrat à l'essai

- La forme de l'essai

La période d'essai est toujours stipulée par écrit. Et, l'écrit peut prendre la forme d'une lettre d'engagement à l'essai, d'un contrat d'essai ou d'une clause figurant dans le contrat d'embauche. Dans tous les cas, la période d'essai doit être notifiée au travailleur par écrit avant sa prise de service.

Lorsque le contrat n'est pas constaté par écrit, on considère que l'engagement est définitif et il devient un contrat à durée indéterminée.

e- La durée de l'essai

Selon la convention collective interprofessionnelle, la durée de l'essai varie selon la catégorie professionnelle du travailleur et selon le mode de rémunération. En effet, elle est de :

- ✓ 08 jours pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée.
- ✓ 01 mois pour les travailleurs payés au mois ;
- ✓ 02 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés.
- ✓ 03 mois pour les ingénieurs, cadres, techniciens supérieurs.
- ✓ 06 mois pour les cadres supérieurs.

NB: Pendant la durée de l'essai, le travailleur perçoit une rémunération égale aux taux de la catégorie professionnelle dans laquelle il a été engagé.

f- La fin de l'engagement à l'essai

L'essai peut prendre fin au terme des durées fixées ci-dessus. Toutefois, à la fin de la période d'essai, le travailleur peut être maintenu en service sans que l'engagement à l'essai soit renouvelé. Dans ce cas, **on estime qu'il y a contrat définitif de travail**. Par ailleurs, l'essai peut prendre fin par la rupture. Cette rupture de l'engagement à l'essai peut intervenir à tout moment sur l'initiative de l'une ou l'autre sans préavis ni indemnité. Car pour que le travailleur obtienne des dommages et intérêts pour rupture abusive de l'essai, il faut qu'il puisse apporter la preuve que son patron a agi avec malveillance à son égard.

g- Le renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de l'essai doit être notifié au travailleur de la manière suivante :

- ❖ 08 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 01 ou 02 mois.
- ❖ 15 jours avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 02, 03 ou 06 mois.
- ❖ 01 mois avant la fin de la période d'essai lorsqu'elle est de 06 mois.

Si l'employeur n'a pas informé le travailleur dans les délais prévus ci-dessus, et s'il compte renouveler l'essai, il devra :

- Soit, avoir l'accord du travailleur ;
- Soit, dans le cas où le salarié refuse, lui verser une indemnité compensatrice, fixée comme suit :
- ❖ 08 jours de salaire lorsque la période d'essai est de 02 mois
- ❖ 15 jours de salaire lorsque la période d'essai est de 03 mois
- ❖ 1 mois de salaire lorsque la période d'essai est de 06 mois

Le renouvellement de l'essai se fait une seule fois.