

DROIT DU TRAVAIL

Qu'est que le droit du travail, comment est-il né ? Quelles sont ses sources. C'est à cette série de questions que nous allons essayer de donner réponse dans ce chapitre introductif.

1-CONTEXTE DU DROIT DU TRAVAIL.

Nous allons parler dans un premier temps, de l'historique et du domaine du droit social, et ensuite de la définition à proprement parler de ce droit.

1-1) Historique et Domaine du Droit du Travail

a-Historique du droit du travail

Au cours du XIX siècle, ère de la révolution industrielle, l'absence de réglementation du contrat de travail a conduit les salariés à accepter des salaires faibles et dérisoires, de même que des conditions de travail souvent très pénibles. La situation de dépendance dans laquelle se trouvait le salarié vis-à-vis de l'employeur ne lui permettait pas une libre discussion des conditions d'embauche. Une protection sociale du travailleur est alors apparue nécessaire. Ainsi dans la 2nd moitié du 20^e siècle, des lois furent adoptées par le gouvernement français en vue de protéger les travailleurs salariés contre les conséquences de la révolution industrielle et du capitalisme. Pour ce qui est de l'Afrique, l'apparition de ces règles dans les colonies françaises et plus précisément en Côte d'Ivoire s'est faite parallèlement avec celle du régime colonial. En effet, deux grandes périodes ont marqué l'histoire du droit social ivoirien :

-La 1^{ère} période allant du début de la colonisation à la 1^{ère} guerre mondiale, période marquée par un refus et un mépris des droits élémentaires du salarié.

-La 2^{ème} période, allant de la 2^{ème} guerre mondiale jusqu'à aujourd'hui, qui a vu une amélioration considérable de la situation juridique des salariés.

b-Le domaine du Droit Social

Le Droit Social et plus exactement le droit du travail ne s'applique qu'aux relations de travail salarié et subordonné, à l'exclusion des travailleurs indépendants, c'est-à-dire travaillant à leur propre compte. De même, ce droit ne s'applique pas non plus aux salariés de l'Etat et aux personnes morales de droit public autres que l'Etat, à l'exception des agents temporaires ou journaliers de l'Etat, les collectivités publiques et les établissements publics qui se trouvent assujettis au droit social. Le code du travail ne s'applique pas non plus aux salariés de la **marine marchande**, qui sont pris en compte par le code de la marine marchande.

2-DEFINITION DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail peut simplement se définir comme l'ensemble des normes juridiques régissant les rapports entre un employeur et un salarié dans le contrat de travail.

3-LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Les sources du droit du travail sont multiples et se divisent en sources nationales et en sources internationales.

3-1) Les sources internationales du droit du travail

Il s'agit :

-Des conventions et recommandations internationales : adoptées dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail. Celles-ci affirment les principes généraux relatifs à la condition des travailleurs salariés dans l'entreprise.

-Des conventions ou traités bilatéraux ou multilatéraux : signés par l'Etat avec d'autres Etats.

3-2) Les sources nationales ou sources internes

Les sources nationales sont composées des sources étatiques et des sources privées ou sources professionnelles.

a -Les sources étatiques

➤ *La constitution :*

Elle est une source du droit du travail puisque son préambule affirme les principes fondamentaux du droit du travail tels que ; le respect et la nécessité de garantir les libertés syndicales, la reconnaissance à tout citoyen des droits économiques et sociaux (le droit au travail et la protection des individus contre le chômage).

➤ *La loi n°95-15 du 12 janvier 1995 portant code du travail en Cote d'Ivoire*

C'est la source par excellence du droit du travail. En effet, c'est le code du travail qui édicte toutes les règles de base concernant les rapports de travail de même que toutes les questions qui en résultent.

➤ *Les règlements :*

Ce sont les décrets et arrêtés en matière de travail qui ont pour mission d'assurer les conditions et modalités d'applications des lois relatives au travail. Autrement dit, il s'agit des mesures prises par les autorités administratives (président de la république et ministres) en matière de travail.

Ex : Décret n°96-201 du 07 mars 1996 relatif à l'indemnité de licenciement.

➤ *La jurisprudence :*

Elle est l'ensemble des décisions de justice, suffisamment concordantes rendues par un collège de magistrats sur une question de droit donnée. Elle constitue sans nul doute une source du droit du travail même si ces solutions ne sont pas toujours prévues par les textes en vigueur. Autrement dit, c'est l'ensemble des solutions qui ont été données par les juridictions aux conflits de travail qui leur ont été soumis.

La jurisprudence joue un rôle important dans l'interprétation du code du travail, la convention collective, dans les divers accords et du contrat de travail.

b- Les Sources internes privée sources professionnelles du droit du travail

Elles sont l'œuvre de partenaires sociaux, c'est-à-dire l'organisation d'employeurs et de travailleurs qui créent des normes juridiques pour une meilleure adaptation des rapports étatiques à chaque entreprise. Il s'agit :

➤ Des usages :

C'est l'ensemble des habitudes répétées sur une longue période et considérés finalement par tous à un moment donné comme étant le droit.

➤ Le règlement intérieur des entreprises :

C'est un ensemble de règles édictées au sein même de l'entreprise pour son bon fonctionnement. Il est l'œuvre du chef d'entreprise, mais sa rédaction doit être en conformité avec les lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

➤ Les conventions collectives du travail :

Ces conventions sont le fait d'un accord entre une collectivité de travailleurs et un ou plusieurs employeurs sur les conditions de travail.

4-LES CARACTERES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail se voit reconnaître **quatre caractères essentiels**, qui le distinguent des autres disciplines juridiques.

4-1) Le droit du travail a un caractère mixte

Cela revient à dire que le droit du travail relève à la fois du droit public et du droit privé, bien qu'à l'origine il fût un droit essentiellement privé.

4-2) Le droit du travail a un caractère protecteur

L'objectif principal du droit du travail est d'assurer la protection du travailleur salarié dans l'exercice de ses activités professionnelles.

4-3) Le droit du travail a un caractère concret et réaliste

Ce caractère est nécessaire à une protection plus efficace de la population et des salariés sur le terrain. En effet, l'on assiste à une constante adaptation des règles de droit social aux situations réelles qui prévalent sur le terrain à une période donnée.

4-4) Le Droit du travail a un caractère dynamique et évolutif

Le droit social tend toujours à l'amélioration des conditions de vie du travailleur. Cette évolution se réalise en fonction de la conjoncture économique, sociale et politique mais aussi de l'avancée technologique toutefois, au cours de ces dernières années, on constate une régression du droit du travail et notamment en ce qui concerne les règles relatives au licenciement et d'une manière générale au problème de la stabilité des emplois.

Le droit social est dynamique parce qu'il évolue rapidement et dans un sens unique : **l'amélioration du sort des travailleurs et de l'individu**

LEÇON 1 : LA VALIDITE DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

1- NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

a- Définition

«Le contrat de travail est la convention par laquelle toute personne physique appelée travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, au service d'une autre personne (physique ou morale) et à laquelle elle est subordonnée».

De cette définition, l'on peut tirer **trois éléments constitutifs** du contrat de travail qui sont :

- ✓ La prestation de travail
- ✓ La rémunération
- ✓ Le lien de subordination

b- Les éléments constitutifs du contrat du travail

➤ la prestation de travail

Le contrat de travail suppose l'exécution d'une prestation de travail qui se présente comme une obligation que le travailleur doit exécuter pour le compte de l'employeur.

La prestation de travail peut porter sur un acte matériel ou sur une œuvre artistique ou intellectuelle. Mais ce qui importe, c'est la prestation de travail doit émaner du travailleur lui-même, du fait du caractère intuitu personae du contrat de travail. Il ne peut se faire représenter par une autre personne sans l'accord de l'employeur car le contrat a été conclu en considérant de sa personne et de ses qualités professionnelles.

➤ La rémunération

La rémunération est la contrepartie de la prestation de travail. Dès lors que le travailleur a exécuté une prestation dans le cadre du contrat de travail, il doit être en principe rémunéré. **Le contrat de travail a un caractère onéreux.**

➤ Le lien de subordination

La subordination du travail signifie que le travailleur est placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et vérifie les résultats.

Ainsi, le lien de subordination est le critère essentiel du contrat de travail, et qui permet de le distinguer d'autres contrats voisins (le contrat de mandat, le contrat de d'entreprise, le contrat de société et le contrat de gérance libre)

c- Les conséquences liées à la définition du contrat de travail

D'abord, c'est le contrat qui donne aux parties en présence de la qualité d'employeur et de travailleur. Cela rend applicables les règles relatives au droit du travail, au droit de la fiscalité des salaires ainsi que le droit de la prévoyance sociale.

Ensuite l'existence du contrat de travail permet d'éviter toute confusion avec certains contrats voisins suscités.

Enfin l'existence du contrat de travail, permet en cas de litige entre les parties, d'identifier les règles applicables et les organismes compétents.

2- LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il y a des conditions de fond et les conditions de forme.

2-1) Les conditions de fonds

Ce sont les conditions générales de validité des contrats posées par l'article 1108 du code civil, à savoir :

- ✓ Le consentement de la partie qui s'oblige ;
- ✓ La capacité de contracter ;
- ✓ Un objet certain qui forme la matière de l'engagement
- ✓ Une cause licite dans l'obligation

a- Le consentement

Aux termes de l'article 3 de la loi N°95-15 du 12 janvier 1995 portant code du travail en Cote d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous menace d'une quelconque sanction et pour lequel ledit individu n'a pas donné son consentement librement.

b-La capacité de contracter des parties

La majorité civile est de 21 ans et c'est l'âge pour conclure un contrat.

En principe, **le mineur non émancipé** est incapable de contracter. Il a nécessairement un représentant pour tous les actes de la vie civile

Cependant, **à partir de l'âge de 16 ans**, le mineur conclut son contrat de travail et rompt avec l'assistance de son représentant légal.

A partir de l'âge de 18 ans, il peut conclure et rompre seul son contrat de travail.

c-L'objet du contrat

L'objet est formé par la matière sur laquelle repose l'engagement du travailleur (la prestation qu'il doit fournir) ; il doit présenter un caractère certain, possible, licite au moment de la conclusion du contrat de travail.

d- cause du contrat

Le contrat de travail doit reposer sur une cause licite, c'est-à-dire qui n'est pas interdite ou qui n'est pas contraire aux bornes mœurs ou à la morale.

Exemple: *un individu qui est chargé de vendre de la drogue pour son employeur, ne pourra pas se prévaloir de sa qualité de travailleur et ne sera pas couvert par les règles du droit du travail parce que son activité est prohibée (interdite) par la loi.*

2-2) Les conditions de forme



La question est de savoir quelle forme le contrat de travail doit prendre. Doit-il être passé par écrit ? Ou doit-il être tout simplement verbal ? D'adopter **Selon l'article 131 du code du travail, le contrat de travail est passé librement dans les formes qu'il convient aux parties contractantes.** Le contrat de **travail peut être par écrit ou verbal.**

Cependant, lorsqu'il est verbal, il est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée, (les contrats des travailleurs journaliers ou payés à l'heure, peuvent également être passés verbalement sans perte de leur qualité).

En dehors de ces deux cas, le contrat de travail doit être passé par écrit ou être constaté par une lettre d'embauche (contrat à durée déterminée; le contrat à l'essai; le contrat d'apprentissage; le contrat à temps partiel).