

Cours de Français juridique

Rédigés par : **Dr. YACOUB Zina**

Pour les étudiants de 3^{ème} année, Droit privé

3^{ème} cours : Généralités sur le contrat de travail

Terminologie

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : عقد العمل غير المحدد المدة

Le contrat de travail à durée déterminée : عقد العمل المحدد المدة

La relation individuelle de travail : العلاقة الفردية للعمل

La période d'essai : فترة التجربة

L'employeur : رب العمل

Le travailleur ou le salarié : العامل

La rémunération : الأجر - / salaire

Le lien de subordination : علاقة التبعية

La conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur et l'employeur donne naissance à une relation individuelle de travail.

Définition du contrat de travail

Le contrat de travail désigne l'accord portant l'engagement d'une personne (le travailleur) envers une autre personne (l'employeur) d'accomplir un travail, manuel ou intellectuel, pour le compte dudit employeur, en contrepartie d'une rémunération versée par celui-ci.

Caractéristiques du contrat de travail

1/ Le contrat de travail est un contrat de subordination dans lequel la partie le travailleur doit se soumettre aux directives de son employeur, faute de quoi, il encourt le risque de se voir infliger des sanctions par l'employeur.

2/ Le contrat de travail doit respecter la législation du travail et les conventions collectives. Mais les parties disposent d'une certaine liberté dans la détermination des conditions de travail à la condition que le contrat ne contienne pas de dispositions moins favorable au travailleur comparé à la loi ou les conventions collectives.

3/ C'est un contrat non formel qui peut être écrit ou non écrit à l'exception des cas où il doit obligatoirement prendre la forme d'un écrit (le CDD).

Conditions de validité des contrats de travail

Revenant aux conditions générales des contrats en droit civil, le contrat de travail, pour être valable, doit réunir un ensemble de conditions.

1/La capacité de contracter

Aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur, on se réfère aux règles du droit civil au sujet de la capacité des contractants. Le contrat de travail peut être nul ou annulable selon les cas d'incapacité, totale ou partielle.

Mais il convient de rappeler que l'âge minimum requis pour être recruté dans une entreprise est **16 ans**, ce qui déroge aux règles générales concernant la capacité de contracter. Cependant, cette dérogation est subordonnée à la condition de l'autorisation du tuteur pour tout postulant qui n'aurait pas encore atteint l'âge de la majorité.

2/ La validité du consentement

Le consentement des parties contractantes doit être exempté des vices du consentement telles qu'ils sont déterminés par les règles générales de droit civil, dont l'erreur, le dol et la violence.

3/ Les conditions formelles de la conclusion du contrat de travail

En règles générales le contrat de travail n'exige aucune forme particulière sauf dans des cas exceptionnels où il doit être écrit, comme c'est le cas du contrat de travail

à durée déterminée. Le contrat de travail est un contrat consensuel et la relation de travail existe du simple fait que de travailler pour le compte de quelqu'un d'autre.

Cela n'empêche pas le recours à certaines formalités de base dans l'élaboration du contrat. En pratique, le contrat de travail est généralement écrit et peut prendre la forme d'une lettre d'engagement, notamment dans le secteur public.

C'est donc surtout la preuve de l'existence du contrat de travail qui peut être faite par tout moyen, et ceci est dans l'intérêt du travailleur. Cette règle empêche en effet l'employeur de se défaire de la relation du travail en l'absence d'un écrit.

4/La période d'essai

Lorsqu'une période d'essai est prévue par le contrat de travail ou la convention collective, le contrat de travail n'est conclu définitivement et n'engendre tous ces effets qu'à l'issue de cette période. Durant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat sans indemnité ni préavis.

La période d'essai ne doit pas dépasser 06 mois conformément à l'article 18 de la loi 90-11 modifiée et complétée.

La durée du contrat de travail

La législation du travail consacre le principe de pérennité des relations de travail en décidant que la relation doit être conclue à durée indéterminée et en ne reconnaissant pas à l'employeur le droit absolu d'y mettre fin. Toutefois, pour répondre à des situations particulières d'emploi, le législateur a permis le recours exceptionnel aux CDD avec des conditions qui doivent être strictement interprétées.

1/Le contrat à durée indéterminée (CDI)

L'article 11 de la loi 90-11 modifiée et complétée considère la relation de travail conclue à durée indéterminée sauf s'il en est disposé autrement par écrit et que l'absence d'un écrit fait présumer le contrat à durée indéterminée.

Cette présomption de la durée indéterminée de la relation de travail suppose qu'en cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de la durée déterminée du contrat et non au travailleur d'établir le contraire. Il s'ensuit que le principe dans la

relation de travail est qu'elle est à durée indéterminée et que la situation inverse est dérogatoire.

2/Le contrat à durée déterminée (CDD)

Parce que le travail à réaliser peut parfois ne susciter qu'une durée limitée, le législateur a permis de recourir au contrat de travail à durée déterminée dans des cas qui doivent être limitativement interprétés. Ces cas sont cités par l'article 12 de la loi 90-11 modifiée et complétée. Il s'agit des situations suivantes :

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des travaux ou des prestations non renouvelables
- Lorsqu'il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail
- Lorsqu'un surcroît de travail, ou lorsque des motifs saisonniers justifient le recours aux CDD
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emplois à durée limitée ou qui sont par nature temporaire.

Dans l'ensemble de ces cas, le contrat de travail doit préciser la durée de la relation de travail ainsi que le motif de la durée arrêtée. Pour empêcher l'employeur de recourir abusivement aux CDD, il incombe à l'inspecteur du travail territorialement compétent de s'assurer que le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cités par l'article 12 et de vérifier que la durée qui y est prévue correspond bien à l'activité pour laquelle le travailleur a été recruté.

En outre, l'article 14 de la loi 90-11 considère tout CDD conclu en violation des dispositions légales comme un CDI, sans préjudices des autres effets de la loi.