

LA GESTION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Plan

Introduction

1.1. Définition du contrat de travail

1.2. Les éléments constitutifs du contrat de travail

1.3. Le contrat à durée déterminée (CDD)

1.3.1. Définition

1.3.2. Différents types de CDD

1.3.3. Les cas jurisprudentiels

1.4. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

1.4.1. Définition

1.4.2. Dispositions du CDI

3.3. Les conditions de ruptures du contrat de travail

Conclusion

Introduction

Selon l'article 1101 du code civil, le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose". Le travail est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif, professionnel ou non, dont le but tend à la concrétisation d'un projet, d'une idée ou d'un ensemble de projets et d'idées ne donna pas nécessairement à un résultat abouti, mais ayant leur finalité, et dont la rétribution, s'il en est une, peut être morale ou matérielle.

1.1. Définition du contrat de travail

Le contrat de travail est donc un type de contrat par lequel une personne (employée) s'engage à effectuer un travail pour une autre (employeur) moyennant une rémunération.

1.2. Les éléments constitutifs du contrat de travail

Les éléments constitutifs du contrat de travail sont la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination juridique (pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction et de commandement à l'égard du salarié).

- ✚ La prestation de travail : c'est l'exécution normale du contrat de travail par le salarié lui-même
- ✚ La rémunération : la contrepartie de l'exécution du contrat par l'employé
Le lien de subordination : c'est le pouvoir discrétionnaire de l'employeur qui permet de donner des ordres à son salarié qui doit l'exécuter ;
- ✚ La subordination permet de distinguer le contrat de travail du contrat de mandat d'entreprise (par exemple un ouvrage à réaliser), de société.

A titre de rappel, nous parcourons les deux grands types de contrat que sont le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

1.3. Le contrat à durée déterminée (CDD)

1.3.1. Définition

Le contrat de travail à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par deux parties ou qui dépend de la survenance d'un événement futur et certain dont la

réalisation est indépendante de la volonté des parties, mais est indiquée avec précision (article 12 alinéa 1 du code du travail).

1.3.2. Différents types de CDD

Cette définition permet de dégager deux grandes catégories de contrat de travail à durée déterminée :

- ✚ Les contrats dont le terme est certain mais non connu au départ : exemple un contrat de travail en remplacement à un salarié malade ; ce contrat prend fin dès le retour du salarié, retour dont la date exacte est incertaine.
- ✚ Les contrats dont le terme fixé à l'avance sont connus avec précision : exemple un contrat d'un an commençant le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre

1.3.3. Les cas jurisprudentiels

La transformation du contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée est une œuvre essentiellement jurisprudentielle. En effet, la jurisprudence recèle de nombreux cas où le contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée. C'est le cas où :

- ✚ Le contrat de travail à durée déterminée se poursuit après l'échéance de son terme sans que le contrat ait prévu une telle prorogation (Brazzaville, 19 juin 1978, T p OM N° 478, P. 21) ;
- ✚ Le contrat à durée déterminée prévoit la libre faculté de résiliation des parties après préavis. (cassation. SOC ; 22/11/67, INF.SOC.68 P.8) ;
- ✚ Le contrat de travail à durée déterminée est tacitement reconduit ou qui prévoit un nombre illimité de prorogation. (cass. Soc.26/11/71) ;
- ✚ Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour la durée d'un chantier et qui laisse dans l'imprécision le terme de l'engagement (Cass. Soc. 15 mars 1972, Bulletin Civ. N°214, p 195).

Mais principalement, l'article 18 du code du travail a érigé en règle légale le principe de la transformation d'office des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, lorsque fait défaut à la conclusion de ce contrat, une des conditions légales prévues pour ce type de contrat.

1.4. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

1.4.1 Définition

C'est le type de contrat le plus courant. Dans le cadre de ce contrat, les parties contractantes s'engagent sans qu'aucun terme ne soit prévu par elles au moment de sa conclusion : « l'employeur recrute le travailleur sans limitation de durée. C'est en quelque sorte l'embauche plénière... » (JAVILLIER J.C.) : Droit du travail ; L.G.D.J., Paris 1981, p.262. Le régime juridique du contrat de travail à durée indéterminée est assez souple.

1.4.2 Dispositions du CDI

- ✚ Il peut cesser à tout moment par la volonté de l'un des partenaires sociaux, l'employeur ou le salarié, sous condition de respecter un préavis (articles 12 al 3, 43, 44, 53 du code du travail), l'un des points qui marque la distinction entre le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée, les règles applicables aux deux catégories de contrats étant fort différentes.
- ✚ Il est souvent conclu verbalement ou tacitement. En effet, certaines entreprises délivrent aux travailleurs nouvellement engagés un écrit qui synthétise les droits et obligations du salarié embauché.

L'ancienneté du travailleur remonte jusqu'à l'origine de l'engagement à l'essai. « la période d'essai, renouvellement compris, est prise en compte pour la détermination de droits et avantages attachés à la durée du service dans l'entreprise. (art. 23 du code du travail).

3.3. Les conditions de ruptures du contrat de travail

Confère code de travail

Conclusion

Etre employeur c'est connaître ses droits et obligations mais aussi et surtout ceux du travailleur. Le code du travail a suffisamment pris les dispositions pour que le travailleur soit en sécurité par rapport aux dispositions liées aux différents contrats de travail. Il est donc impérieux que chacun d'eux en ce qui le concerne, maîtrise les différents aspects de la situation.