**Le droit du travail**

 **INTRODUCTION ET DÉFINITION**

Malgré l’inexistence d’une définition légale du Droit du Travail, on peut se référer à l’objet et au contenu de ce droit pour donner la définition suivante : le Droit du Travailles le droit qui régit les rapports du travail subordonné entre le salarié et l’employeur d’une part, les conflits collectifs et individuels qui résultent de ces rapports du travail d’autre part.En d’autres termes, le droit du travail est l’ensemble des règles juridiques applicables aux rapports individuels et collectifs entre employeurs et employés. Toute fois, le droit du travail ne s’applique pas à toutes les activités professionnelles. En effet, sont exclus du champ d’application du droit du travail les individus qui font des travaux de façon libérale (ex : les avocats, les médecins, les architectes, les commerçants etc. ; sont aussi exclus les dirigeants d’entreprise à l’instar des fonctionnaires. Cependant, on note que certains travailleurs employés par l’Etat sont soumis au Droit d u Travail : c’est le cas des agents temporaires et des agents journaliers.

**II- HISTORIQUE DU DROIT DU TRAVAIL**

Le droit du travail est né vers la moitié du 19 Eme siècle. En Afrique francophone en général et en Côte d’Ivoire en particulier, la naissance d’unvéritable Droit du Travail a été longuement dominée par le fait de la colonisation. Ainsi, peut-on schématiquement diviser l’évolution historique du droit du travail ivoirienen deux grandes périodes :

•

La première période C’est celle qui part des origines de la colonisation à la deuxième guerre mondiale. Elle est marquée de façon révoltante par l’esclavage qui fut remplacé après sa suppression officielle en 1848 par le travail forcé. Cette première période était une période dans laquelle les travailleurs ivoiriens ne faisaient l’objet d’aucune protection légale.

•

La deuxième période Elle s’étend de la deuxième guerre mondiale à nos jours. Elle est marquée par une nette évolution, c'est-à-dire une amélioration de la situation juridique des travailleurs africains en général et des travailleurs ivoiriens en particulier. En effet, depuis les indépendances, les pays africains peuvent légiférer librement en matière de travail et de sécurité sociale .Le 1

er code du travail ivoirien est issu de la loi n° 64-290 du 1er

Août 1964.Ce code a été entièrement modifié et remplacé par la loi n° 95-15 du 12-01-1995portant code de travail.

**- LES CARACTÉRISTIQUES DU DROIT DU TRAVAIL**

Le Droit du Travail est un droit

**Protecteur**

qui a pour objectif d’assurer la protection des salariés dans l’exercice de leurs activités professionnelles .C’est aussi un droit

**concret**

car les règles du Droit du Travail s’adaptent aux situationsréelles qui prévalent à une période donnée.C’est un droit

**évolutif**

dans la mesure où il doit toujours tendre à l’amélioration desconditions de travail et de vie des salariés.Il est

**dynamique**

parce qu’il évolue rapidement et dans un sens unique : l’améliorationdu sort des travailleurs et de l’individu tout court.

**IV- LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL**

Le Droit du Travail ivoirien comme les droits étrangers a deux grandes sources :

•

Une source interne

•

Une source internationale

**A- LES SOURCES INTERNES1- Les sources internes étatiques**

Les sources étatiques sont les sources traditionnelles du droit. Il s’agit :

•

D’abord de la loi fondamentale, c'est-à-dire la constitution,

•

Ensuite des lois ordinaires et les règlements,

•

Enfin la jurisprudence.

**a) la constitution**

Elle est une source du droit du travail en ce sens que son préambule affirme lesprincipes fondamentaux du droit du travail tels que :

•

le respect et la nécessité de garantir les libertés syndicales,

•

la reconnaissance tout citoyen des droits économiques et sociaux (le droit autravail et la protection des individus contre le chômage), etc. ..

**b) la loi**

Elle demeure la source du droit du travail par excellence. Ainsi, les règles de baserégissant les rapports de travail et toutes les questions qui en résultent et formant le droitdu travail sont édictées par le code du travail.

**c) les règlements**

Les règlements sont les décrets et arrêtés en matière de travail qui ont une missiond’assurer les conditions et modalités d’application des lois relatives au travail.

**d) la jurisprudence**

La jurisprudence est source du droit du travail parce qu’il s’agit des solutions donnéespar les juridictions ivoiriennes saisies des litiges de travail même si ces solutions ne sontpas toujours prévues par les textes en vigueur.

**2- Les sources internes privées**

Ces sources résultent de trois éléments :

•

Les usages,

•

Les conventions collectives,

•

Le règlement intérieur

**a) Les usages**

Ce sont les habitudes pratiquées pendant longtemps et considérées par tous à unmoment donné comme étant le droit.Aujourd’hui, les usages ont un rôle réduit dans le domaine du travail.

**b) Le règlement intérieur**

Il est l’œuvre individuelle du chef d’entreprise. Mais sa rédaction doit se faireconformément aux lois, règlements et conventions collectives en vigueur.

**c) Les conventions collectives du travail**

Il s’agit d’un accord relatif aux conditions de travail intervenu entre une collectivité detravailleurs et un ou plusieurs employeurs.Elle est aussi considérée comme une source de droit.

**B- LES SOURCES INTERNATIONALES**

Il s’agit essentiellement des traités résultant de concertation au niveau de plusieurs Etatset qui s’imposent aux Etats signataires. C’est dans le cadre de l’OIT que s’exercel’action concertée de ces différents Etats.

**TITRE ILE CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail se précise à travers des engagements préliminaires et définitifs.

**CHAPITRE I : LES ENGAGEMENTS PRÉLIMINAIRES**

Les engagements préliminaires au contrat définitif de travail sont constitués par unapprentissage ou un essai.

**I- LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE**

Le contrat d’apprentissage présente des points communs avec le contrat de travailmais, il en ressort une certaine originalité.En effet, cette originalité apparaît à travers la définition (A), les conditions de cecontrat (B) et aussi à travers les obligations incombant aux parties présentes durant sonexécution (C).

**A- DÉFINITION**

Le contrat d’apprentissage est défini par le code du travail comme étant " celui par lequel un chef d’établissement […] s’oblige à donner ou à faire donner une formationprofessionnelle méthodique et complète à une autre personne et, par lequel celle-cis’engage en retour à se conformer aux instructions qu’elle reçoit et à exécuter lesouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation".Ainsi défini, le contrat d’apprentissage nécessite des conditions pour sa validité.

**B- LES CONDITIONS DU CONTRAT D’APPRENTISSAGE**

Pour être valable, le contrat d’apprentissage doit être soumis à des conditions de fondet à des conditions de forme.

**1- Les conditions de fond**

Les conditions de fond auxquelles est soumis un contrat d’apprentissage sont relativesau maître et à l’apprenti.

**a) Les conditions relatives au maître**

Le maître doit être titulaire d’une carte de "maître d’apprentissage" délivrée par leministre chargé de la formation professionnelle.Il doit être

**âgé de 21 ans au moins**

et doit être de

**bonne moralité**

, ne doit-il

**jamais avoirété condamné**

soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs.En plus, tout maître qui désire loger ses apprentis de sexe féminin ou mineurs chez lui oudans son atelier, doit vivre en famille ou en communauté.

**b) les conditions relatives à l’apprenti**

Le code du travail ne fait pas ressortir l’âge requis pour être apprenti. Mais, il ressort deces dispositions qu’un mineur peut être apprenti. Cependant, il faut admettre que

**l’apprenti**

doit avoir

**au moins 14 ans**

, âge minimum requis pour l’embauche desenfants dans les entreprises comme salariés ou apprentis.Tout candidat à l’apprentissage doit subir un examen médical avant le début de saformation pour déterminer son aptitude aux conditions de l’apprentissage

**- Les conditions de forme**

Selon le code du travail, le contrat d’apprentissage doit être constaté par écrit et doitêtre rédigé en langue française.Mais, le défaut de l’écrit n’a pas été sanctionné expressément par la nullité du contratd’apprentissage.Le contrat d’apprentissage doit être rédigé en cinq (5) originaux, et soumis par lemaître d’apprentissage à l’Agence Nationale de la Formation Professionnelle (A.N.F.P.)pour être visé.Après visa, l’agence transmet :-

un exemplaire à l’Agence d’Etude et de Promotion de l’Emploi (A.G.E.P.E.)pour l’évaluation des potentialités d’emploi ultérieur ;-

un exemplaire à l’inspecteur du travail et des lois sociales ou à son déléguépour le suivi des conditions de travail des apprentis ;-

un exemplaire au maître d’apprentissage ;-

un exemplaire à l’apprenti ou à son représentant légal ;-

un exemplaire conservé dans les archives de l’ANFP.

**C- LES OBLIGATIONS DES PARTIES**

Pendant l’exécution du contrat d’apprentissage, il incombe des obligations spécifiquesau maître et à l’apprenti.

**1- Les obligations du maître**

Le maître doit conformément à la définition du contrat d’apprentissage, donner oufaire donner une formation professionnelle méthodique et complète à l’apprenti.Il doit enseigner à l’apprenti, progressivement et complètement le métier qui fait l’objetdu contrat. En outre, le maître doit traiter l’apprenti en bon père de famille. Si celui-cine sait pas lire et écrire, le maître doit lui accorder le temps et la liberté nécessairespour son instruction. Ce temps ne peut excéder une durée de deux (2) heures par jour.Enfin, le maître doit prévenir sans retard les parents de l’apprenti en cas de maladie,d’absence ou de tout autre fait qui peut les faire intervenir. Il doit payer une prérémunération à l’apprenti dont le montant ne peut être inférieur à 30% du SMIG :(36 607 F). Cette somme doit lui être versée à compter du 13

ème

mois de l’exécution deson contrat d’apprentissage.En plus, il doit donner une carte de transport à l’apprenti à l’instar des élèves etétudiants.

**2- Les obligations de l’apprenti**

L’apprenti doit se conformer aux instructions du maître et exécuter les ouvrages qui luisont confiés. L’apprenti doit à son maître

**obéissance et respect**

dans le cadre del’apprentissage.Aussi, doit-il aider son maître par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de sesforces. Au cas où un établissement embaucherait comme ouvrier ou employé, unapprenti lié encore par un contrat d’apprentissage, cet établissement doit payer uneindemnité au maître abandonné.

Si un apprenti conclut un nouveau contrat d’apprentissage sans que les obligations dupremier contrat aient été remplies complètement, le nouveau contrat est nul de pleindroit.A la fin de l’apprentissage, l’apprenti qui a subi avec succès son examen de find’apprentissage devant un organisme désigné à cet effet, se voit délivrer un certificatconstatant l’exécution du contrat et un certificat d’aptitude professionnelle.On note cependant que la durée du contrat d’apprentissage ne peut excéder trois (3)ans.

**D- LA FIN DU CONTRAT D’APPRENTISSAGE**

Le contrat d’apprentissage prend fin en principe au terme de la durée de la formation.Mais les parties peuvent d’un commun accord rompre le contrat si elles estiment avoir une cause légitime ou en cas de force majeure.

**Remarque**

:Le code du travail ne réglemente pas toutes les formes d’apprentissage. Il sepréoccupe uniquement de l’apprentissage légal, c'est-à-dire de l’apprentissage qui sedéroule en vertu d’un contrat conclu entre le chef d’établissement et le jeunetravailleur selon les prescriptions légales. Le code du travail ne prend pas en comptel’apprentissage de fait qui pourtant semble le plus répandu. On entend par "apprentissage de fait", l’apprentissage empirique qu’un maître, un patron donne à un jeune sans passer par les formes légales.Les exemples d’apprentissage de fait sont nombreux : cas des apprentis chauffeurs,apprentis garagistes, les jeunes déscolarisés qui, pour obtenir un minimum de savoir faire, s’exerce à un emploi sous la direction d’un patron dont les services sontrémunérés.

**II- L’ENGAGEMENT À L’ESSAI**

En général, avant de s’engager de manière définitive, les parties à un futur contrat detravail conviennent de procéder à un essai. Le contrat conclu à cette fin, est appeléengagement à l’essai défini comme une période probatoire et d’observation pendantlaquelle l’employeur teste les capacités professionnelles du salarié et ce dernier apprécie le travail en fonction de ses aptitudes.

**A- L’INTÉRÊT DE L’ENGAGEMENT À L’ESSAI**

L’engagement à l’essai présente un intérêt pour les deux parties au contrat. En effet,l’employeur pourra porter un jugement mieux éclairé et plus objectif sur lacompétence et l’aptitude professionnelle du candidat à l’emploi proposé.Quant au salarié, il pourra vérifier si la tâche qui est confiée lui convient.Si les deux parties sont satisfaites durant l’essai, elles peuvent décider de conclure lecontrat. Dans le cas contraire, chacune des parties reprendra sa liberté sans formalitéparticulière.

**B- LA NATURE JURIDIQUE DE L’ESSAI**

En général, l’essai est prévu par une clause du contrat de travail définitif. Il y a donc uncontrat unique et définitif comportant une phase d’essai

En conséquence, le travailleur à l’essai doit exécuter sa prestation de travail etobserver la réglementation de travail ainsi que le règlement de l’entreprise.L’employeur de son côté doit donner du travail à l’employé et lui payer un salaire quiest fixé conformément au taux de la catégorie professionnelle dans laquelle il a étéengagé.

**C- LA FORME DU CONTRAT À L’ESSAI**

Selon le code de travail, "le contrat de travail comportant une période d’essai doit êtreconstaté par écrit ou par lettre d’embauche". Selon cette disposition du code detravail, l’écrit est en principe exigé pour qu’un contrat de travail comportant unepériode d’essai soit valable. Mais la convention collective est autorisée à en décider autrement.

**D- LA DURÉE DE L’ESSAI**

Selon la convention collective interprofessionnelle, la période de l’essai est fixée à :-

8 jours pour les travailleurs payés à l’heure ou à la journée ;-

1 mois pour ceux payés au mois ;-

2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;-

3 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés et les techniciens supérieurs ;-

6 mois pour les cadres supérieurs

**E- 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 lapériode de l’essai, le travailleur peut être maintenu en service sans que l’engagementà l’essai soit renouvelé.Dans ce cas, on estime qu’il y a contrat définitif de travail. Par ailleurs, l’essai peutprendre fin par la rupture. Cette rupture de l’engagement à l’essai peut intervenir àtout moment sur l’initiative de l’une ou l’autre partie sans préavis ni indemnité. Car pour que le travailleur obtienne des dommages et intérêts pour rupture abusive de l’essai, ilfaut qu’il puisse apporter la preuve que son patron a agi avec malveillance à sonégard.

**F- LE RENOUVELLEMENT DE L’ESSAI**

L’essai est renouvelable une seule fois et ce renouvellement doit être notifié auxtravailleurs par écrit de la manière suivante :-

2 jours avant la fin de la période d’essai qui a une durée de 8 jours ;-

8 jours avant la fin de la période d’essai qui a une durée de 1 mois ;-

15 jours avant la fin de la période d’essai qui a une durée de 2 mois, 3 mois ou6 mois.Si le travailleur est maintenu en service à l’expiration de l’engagement à l’essai ou deson renouvellement, les parties sont alors liées par un contrat de travail à une duréeindéterminée.

**HAPITRE II : L’ENGAGEMENT DÉFINITIVE**

Nous avons ordinairement deux types de contrat de travail. Il s’agit :-

du contrat de travail à durée déterminée (I) ;-

du contrat de travail à durée indéterminée (II).En plus de ces deux contrats, les parties peuvent être liées à temps partiel (III) de façontemporaire (IV) ou de façon occasionnelle (V).

**I- LE CONRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (C.D.D.)**

Le C.D.D. a une définition précise, une forme bien définie et on peut identifier uneclassification en son sein.

**A-**

**DÉFINITION**

Le contrat de travail à durée déterminée est défini comme un contrat qui prend fin àl’arrivée d’un terme fixé par les parties.En principe, lorsqu’une durée est fixée au contrat de travail, aucune des parties nepeut rompre le contrat avant l’expiration de la durée sous peine de dommages etintérêts.

**B- LA FORME DU CONTRAT**

La forme exigée pour le contrat du travail à durée déterminée est l’écrit pour faciliter lapreuve de la stipulation de la durée. La détermination du terme du contrat est laissée àl’accord des parties. Mais elles ne peuvent fixer une durée supérieure à 2 ans même sile contrat a été renouvelé.

**C- LA CLASSIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

Les C.D.D. peuvent être à

**terme précis**

ou à

**terme imprécis**

.Les contrats à terme précis peuvent être renouvelés sans limitation. Toutefois, lorsque lerenouvellement intervient au-delà de la durée maximale de deux (2) ans, le contrat àdurée déterminée devient un contrat à durée indéterminée.Les contrats à terme imprécis sont des contrats conclus soit pour assurer leremplacement d’un travailleur temporairement absent, soit pour la durée d’une saison,soit pour un surcroît occasionnel de travail ou pour une activité inhabituelle del’entreprise.La fin de ces genres de contrat à durée déterminée est constituée par :-

le retour du salarié remplacé ou la rupture de son contrat de travail ;-

la fin de la saison ;-

la fin du surcroît occasionnel de travail ou l’activité inhabituelle de l’entreprise.

**II- LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (C.D.I.)**

C’est le contrat le plus utilisé dans le milieu du travail à cause de sa souplesse en ce quiconcerne la faculté de rupture conférée aux parties.En effet, puisqu’il n’y a pas de terme fixé au contrat, les parties peuvent résilier unilatéralement et à tout moment le contrat de travail.

Dans ce contrat, le travailleur est dans une situation d’insécurité parce que ce contratest très instable.C’est pour cette raison que des mesures existent pour protéger les salariés en cas derupture abusive de ce type de contrat. (Voir le chapitre portant sur le licenciement).

**III- LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (décret n° 96202 du 07/03/96)**

Le contrat de travail à temps partiel se précise à travers sa notion, sa forme et les droitsreconnus du travail.

**A- NOTION DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

C’est le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est au plus égaleà 30 heures par semaine ou 120 heures par mois. Des heures complémentaires peuventêtre effectuées par les travailleurs. Mais le nombre total des heures normales etcomplémentaires doit être inférieur à la durée légale du travail.Avant tout recours au travail à temps partiel, l’employeur doit informer l’inspecteur dutravail de son ressort.Il doit préciser :-

les horaires de travail à temps partiel ;-

la liste des travailleurs employés à temps partiel

**B- FORME ET CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

L’écrit est obligatoire. À défaut, il est réputé être un contrat à temps plein et à duréeindéterminée.Il doit préciser :-

la durée de la période d’essai éventuellement. Cette période ne peut avoir une durée supérieure à celle d’un travailleur à plein temps appartenant à lamême catégorie.-

La qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur ;-

La rémunération convenue ;-

La durée hebdomadaire ou mensuelle.

**C- DROIT DU TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL**

Il bénéficie des mêmes droits légaux et réglementaires que le travailleur à temps plein àsavoir :-

droit de négociation collective et de représentation dans l’entreprise ; à ceteffet :

•

il peut être électeur au scrutin concernant les délégués du personnel si ladurée du temps de travail est au moins égal à 25 heures par semaine ou 100heures par mois.

•

Il est éligible aux fonctions de délégué du personnel (outre les autresconditions) si la durée de travail est égale à 30 heures par semaine ou 120heures par mois.-

congé de maternité ;-

congé payé et jours fériés ;-

congé de maladie ;-

cessation du contrat de travail : la rupture est soumise à un préavis dont ladurée ne peut être supérieure à celle du travailleur à plein temps ;-

les prestations de services par la CNPS ;-

refus d’effectuer les heures complémentaires

**- LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

La loi ne définit pas le travail temporaire comme tel, mais elle définit plutôt l’entreprisede travail temporaire. Ainsi, selon elle « est entrepreneur de travail temporaire, toutepersonne physique ou morale dont l’activité exclusive est de mettre à la dispositionprovisoire d’utilisateurs, personnes physiques ou morales, des salariés qu’en fonctiond’une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet ».De ce qui précède, on peut donc définir le contrat de travail temporaire comme uncontrat par lequel une entreprise dite de « travail temporaire » embaucheprovisoirement et moyennant une rémunération, un salarié appelé travailleur temporaire ou intermédiaire et le met au service d’une entreprise utilisatrice dont iln’est pas l’employé.Les intérêts d’un tel contrat sont :

•

satisfaire les besoins inopinés et ponctuels en main d’œuvre d’appoint pour les entreprises utilisatrices.

•

Dispenser ces entreprises de conclure elles-mêmes des contrats de travailavec le personnel temporaire.

•

Dispenser ces entreprises des formalités de déclaration des travailleurstemporaires à la CNPS.Le travail temporaire a ceci de particulier qu’il crée une relation triangulairerapprochant trois partenaires : l’entrepreneur de travail temporaire, le salarié etl’entreprise utilisatrice.Cette relation triangulaire ne peut s’établir qu’à des conditions bien définies par la loi.Elle impose aux parties des obligations, des restrictions et avoir recours à elle doit être justifié.

**A- LES CONDITIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Le contrat de travail temporaire comportant en réalité deux contrats que sont :-

**le contrat de mise à disposition**

entre l’entrepreneur de travail temporaire etl’entreprise utilisatrice ;-

**le contrat temporaire**

entre l’entrepreneur de travail de temporaire et letravailleur temporaire.Les conditions exigées pour qu’un travail temporaire puisse légalement exister sontrelatives à l’entrepreneur, au salarié, à l’entreprise utilisatrice et à la forme du contrat.

**1- Les conditions de fonda) les conditions relatives à l’entrepreneur**

Toute personne physique qui souhaite exercer la profession d’entrepreneur de travailtemporaire est tenue de remplir les conditions suivantes :-

être majeur et jouir de ses droits civils ;-

être de nationalité ivoirienne ou représentant d’une personne morale de droitivoirien ;-

n’avoir pas été condamné à une peine d’emprisonnement ferme pour délitcontre l’honneur ou la probité ;-

ne pas exercer de fonction rémunérée dans une Administration ou unEtablissement public

En plus de ces conditions susmentionnées, la personne physique doit adresser auministre chargé du Travail les pièces suivantes :-

une demande d’autorisation d’exercice de la profession d’entrepreneur detravail temporaire ;-

un extrait d’état civil ;-

un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;-

une attestation de l’administration fiscale.S’agissant de la personne morale, elle doit adresser au ministre chargé du travail, unedemande à laquelle seront joints :-

les statuts de la société ;-

un certificat de position fiscale.Toute autorisation est accordée ou refusée dans les 15 jours suivant la date de dépôtde la demande. Passé ce délai, sans réponse du ministre, l’autorisation est acquise. Elleest accordée pour une période d’un an renouvelable.Après l’obtention de l’autorisation, toute personne physique ou morale concernée doits’inscrire au registre du commerce préalablement à l’exercice de l’activité.

**b) Conditions relatives au Travailleur temporaire**

Tout candidat à un emploi de travailleur temporaire doit fournir, lors de son embauchepar l’entrepreneur un dossier comprenant :-

le diplôme justifiant son niveau de formation ou sa qualificationprofessionnelle ;-

le cas échéant, un certificat de travail de son précédent employeur.Pour certains emplois qui n’exigent qu’une initiation de courte durée, il n’est pas exigéau travailleur un diplôme et non plus son niveau de formation général.Toutefois dans certain cas, une déclaration sur l’honneur sera demandée pour spécifier que le candidat n’a pas subi de condamnation à une peine d’emprisonnement fermeou qu’il ne fait pas l’objet de poursuite ou d’information pénale.

**c) Conditions relatives à l’entreprise utilisatrice**

Les conditions de formations du contrat de travail temporaire appréciées à l’égard del’entreprise utilisatrice du travailleur temporaire s’analysent principalement par rapportaux relations qu’elle a avec l’entrepreneur. Cette relation est qualifiée comme uneconvention de prestation de service.Pour recourir au service d’un travailleur temporaire, il faut que l’entreprise justifie desraisons suivantes :-

pendant la durée de l’absence ou le temps de suspension du contrat detravail d’un salarié en vue de on remplacement ;-

pour répondre à un surcroît occasionnel d’activité ou à la création d’activitésnouvelles ;-

pour des travaux urgents dont l’exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ouréparer des insuffisances du matériel.

**2- Conditions de forme du contrat de travail temporaire**

Le contrat qui lie l’entrepreneur de travail temporaire à chacun de ses travailleurs doitêtre formulé par écrit et comporter les énonciations suivantes :-

la raison sociale et l’adresse complète de l’entreprise et de l’entrepreneur ;-

l’indication de l’autorisation d’exercer la profession d’entrepreneur de travailtemporaire avec précision de la date d’obtention ;-

les noms, prénoms, date, lieu de naissance, le domicile et l’adresse dutravailleur ;-

la nature de l’activité à exercer par le travailleur ;-

le début et la durée du contrat de travail ;-

le cas échéant la durée de préavis pour la résiliation du contrat ;-

le montant du salaire et des accessoires de salaire ;-

le mode de rémunération du travailleur ainsi que la mention des avantagesdont il bénéficie ;-

la date et le lieu de conclusion du contrat.En ce qui concerne la convention de prestation de service conclue entrel’entrepreneur et l’utilisateur, elle doit être passée par écrit et préciser :-

la durée de la mission ;-

la nature du service à assurer -

le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;-

la qualification professionnelle du travailleur exécutant la mission ;-

le lieu d’exécution de la mission, l’horaire et les caractéristiques particulièresdu travail à exécuter ;-

les modalités de la prestation de service fournie à l’utilisateur (coût de lamission).Sur ce dernier point, les tarifs pratiqués par l’entrepreneur doivent être approuvés par leministre chargé du commerce.

**B- OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Durant l’exécution du travail temporaire, il apparaît des obligations pesant à la chargede l’entrepreneur, de l’entreprise utilisatrice et du travailleur temporaire.

**1- Obligations de l’entrepreneur**

L’entrepreneur de travail temporaire est tenu d’exécuter des obligations aussi bien àl’égard du travailleur qu’à l’égard de l’entreprise utilisatrice.A l’égard du travailleur, l’entrepreneur est tenu de verser une rémunération qui ne peutêtre inférieure au salaire de sa catégorie professionnelle.A l’égard de l’entreprise utilisatrice, l’entrepreneur est tenu de fournir une attestationindiquant sa situation relative au recouvrement des cotisations au titre de la CNPS etdes impôts concernant la durée de la mission.

**2- Obligations du travailleur temporaire**

Pendant sa mission, le travailleur temporaire est sous l’autorité et la direction del’entrepreneur. Il est tenu de se conformer aux instructions et aux directives del’utilisateur. Il est également tenu de ne pas révéler les procédés de fabrication dont ilaurait connaissance.

**3- Obligations de l’entreprise utilisatrice**

 L’entreprise utilisatrice doit payer à l’entrepreneur le coût de la mission.En cas de défaillance de l’entrepreneur pour la rémunération qu’il doit au salarié,l’entreprise utilisatrice lui est substituée, pour le paiement du salaire et des accessoiresdu salaire pour la durée de la mission. De même elle est substituée à l’entrepreneur encas de défaillance de celui-ci pour les cotisations et les impôts concernant la durée dela mission. L’entreprise utilisatrice ne doit pas avoir recours aux travailleurs temporairesdans les cas suivants :-

lorsqu’il s’agit de remplacer un travailleur dont le contrat est suspendu du faitd’une grève ;-

pour les travaux souterrains (mines et chantiers souterrains) ;-

pour la surveillance et l’entretien des installations électriques ;-

pour les travaux de peinture et de vernissage par pulvérisation ;-

pour les chantiers de travaux dans l’air comprimé ;-

pour l’emploi des explosifs ;-

pour les chantiers de carrières par galerie souterraine ;-

pour la manipulation d’appareils exposant aux rayons x et au radium.Ces interdictions se justifient par le caractère particulièrement dangereux de cesactivités.

**C- LA DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE**

La durée du travail temporaire est limitée à trois mois, renouvelable trois fois par périoded’un mois au maximum. Lorsque le travail temporaire excède la durée maximum, il estcensé être un contrat de travail à durée indéterminée ; dans ce cas, l’employé estcensé être embauché par l’entreprise utilisatrice.

**D- LA SUSPENSION DU TRAVAIL TEMPORAIRE**

L’entrepreneur de travail temporaire peut à la suite d’une diminution d’activitéprocéder à un arrêt provisoire de son activité.De même le travailleur temporaire est en droit de suspendre sa mission au sein del’entreprise qui l’utilise s’il y a une grève. Cette suspension doit se faire en accord avecl’entrepreneur.

**E- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Le contrat de travail temporaire peut être rompu pour plusieurs raisons :-

lorsque le travailleur a fait des déclarations inexactes lors de son embauche ;-

en cas d’inaptitude du travailleur temporaire constatée par un médecinnotamment à la suite d’un accident du travail ou d’une maladieprofessionnelle ;-

la démission du travailleur ;-

lorsque pour diminution d’activité, l’entrepreneur procède à un arrêt définitifde son activité. Dans ce cas, il est tenu de régler tous les droits acquis par sestravailleurs ;-

licenciement du travailleur.

En cas de cessation définitive du contrat de travail liant le travailleur à l’entrepreneur, letravailleur temporaire peut être embauché par l’utilisateur.De même, tout travailleur temporaire qui a démissionné ou qui a été licencié, peut offrir ses services et être embauché par toute autre entreprise.

**V- LE CONTRAT DE TRAVAIL OCCASIONNEL**

Le contrat de travail occasionnel se précise à travers la notion de travailleur occasionnel, les conditions de son embauche, la rémunération du travailleur et larupture du contrat.

**A- NOTION DE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL**

Par travailleur occasionnel, on entend les travailleurs journaliers, embauchés à l’heureou à la journée et payés à la fin de la journée, de la semaine ou de la quinzaine.

**B- CONDITIONS D’EMBAUCHE DU TRAVAILLEUR OCCASIONNEL**

Au moment de l’embauche, l’employeur doit faire connaître au travailleur occasionneldit « journalier », la nature de la tâche ou l’ouvrage.Le contrat reste valable même non écrit.

**C- LA REMUNÉRATION DU TRAVAILLEUR OCCASIONNEL**

L’employeur doit payer un salaire au travailleur occasionnel. Tout paiement de salairedoit être justifié par la remise au travailleur, au moment du paiement, d’un bulletinindividuel de paiement, de paie.Le travailleur occasionnel perçoit en même temps que le salaire acquis les indemnitéssuivantes :-

une indemnité compensatrice de congé égal au 1/12 de sa rémunération ;-

une prime de fin d’année au prorata du temps de service effectué, calculéedans les mêmes conditions que pour les travailleurs permanents.

**D- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OCCASIONNEL**

Le contrat de travail occasionnel peut être rompu à l’instar des autres contrats par ladémission du travailleur ou son licenciement par l’employeur. En cas de licenciement,le travailleur occasionnel qui justifie de plus de trois mois de présence dans l’entreprise,perçoit une indemnité de cessation des relations de travail appelé indemnité deprécarité.La base de calcul de cette indemnité est obtenue de la façon suivante :On considère l’indemnité de licenciement acquise par un salarié ayant uneancienneté de 15 ans dans l’entreprise soit 40% du salaire moyen mensuel.

**CLASSIFICATION DES PRINCIPAUX CONTRATS DE TRAVAIL**

Le contrat de travail, qu’il soit à

**durée déterminée**

ou à

**durée indéterminée**

peutcomporter une période d’

**essai**

.

**Engagement à essai Contrat à duréedéterminéeContrat à duréeindéterminéeNotion**

L’engagement à l’essai est une période quipermet à l’employeur d’apprécier lacompétence et l’aptitude professionnellesdu salarié, qui peut de son côté apprécier sil’emploi et les conditions de travail luiconviennent.Contrat qui prend fin àl’arrivée d’un terme fixépar les parties. Le termepeut être précis ouimprécis (contratconclu pour leremplacement d’unsalarié ou pour unsurcroît de travail…)Contrat non affectéd’un terme, réalisable àtout moment par lavolonté unilatérale del’un des parties, sousréserve, lorsque larupture émane del’employeur, del’existence d’un motiflégitime, et du respectdu préavis.

**Forme**

- écrit obligatoire- à défaut, l’engagement est réputé définitif(contrat à durée indéterminée)- écrit ou lettred’embaucheobligatoire sauf lescontrats de travailleurs journaliers engagés àl’heure ou à la journéepour une occupationde courte durée etpayés à la fin de la journée, de semaine oude quinzaine.Contrat consensuel : leconsentement desparties donnenaissance au contrat :l’écrit n’est pasobligatoire.

**Durée**

- ouvrier et employés : payés à l’heure :8jours, payés au mois : 1 mois- agents de maîtrise : 2 mois- cadres supérieurs : 6 mois, délairenouvelable

**1 seule fois**

- la durée du contrat àterme précis ne peutêtre supérieure à deux(2 ans.- les contrats à termeimprécis peuvent êtrerenouvelés sanslimitation de nombre etsans perte de leur qualité.- pas de terme

**Rupture**

- Rupture libre, sans préavis ni indemnités :cependant la convention collectivesubordonne la rupture à une indemnité depréavis et au remboursement des frais devoyage aller et retour.- s’il y a eu renouvellement de la périoded’essai supérieure à 1 mois- si l’essai a obligé le salarié à s’installer horsde sa résidence habituelle- arrivée du terme : pasd’indemnités ni depréavis- avant terme, il ne peutêtre rompu que par force majeure, accordcommun ou fautelourde. Une rupturepour tout autre causeentraîne desdommages et intérêts.- décès du salarié- pour le salarié : rupturelibre, sous réserveseulement du respectdu préavis- pour l’employeur :rupture subordonnée àl’existence d’un motiflégitime (faute dusalarié et circonstanceéconomiques)- accord commun des 2parties-décès du salarié

**Révision**

**Principe**

: l’une des parties ne peut modifier lecontrat sans le consentement de l’autre.

**Exceptions**

: l’employeur peut modifier unilatéralement le contrat en cas deréorganisation technique due aux circonstanceséconomiques ; ou en cas d’inaptitude du salarié àassurer son emploi après un accident par exemple.

**Preuve**

La preuve du contrat de travail peut êtrerapportée par tous moyens ; écrit, témoignage.

**CHAPITRE III : EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

L’exécution du contrat de travail oblige le salarié et l’employeur à exécuter lesengagements réciproques qu’ils ont souscrits lors de la formation du contrat.

**I- DÉFINITION ET ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail est défini comme une convention par laquelle une personnes’engage à travailler pour une autre personne à laquelle elle est subordonnée etmoyennant une rémunération.De cette définition, il ressort 3 éléments caractéristiques du contrat de travail qui sont :-

la prestation de travail-

le paiement d’un salaire ou rémunération ;-

la subordination du travailleur.

**i- La prestation de travail**

La prestation de travail est le premier élément indispensable à l’existence d’un contratde travail. Elle constitue l’obligation du travailleur qui s’est engagé à fournir une activitéprofessionnelle à l’employeur. La prestation de travail peut consister en un travailphysique, intellectuel ou artistique. Elle peut émaner soit d’un cadre, soit d’un employésubalterne.

**ii- Le versement d’un salaire**

Le versement d’un salaire est la rémunération accordée à la prestation de travail. Enprincipe, si le travail n’est pas fourni, la rémunération n’est pas due. « Car pas de travail,pas d salaire ». Mais cette règle est écartée par la loi et la convention collectivepuisqu’il existe les congés payés et le cas de la rémunération des retraités.

**iii- Le lien de subordination**

La subordination est sans aucun doute, l’élément essentiel du contrat de travail. Eneffet, le lien de subordination permet de faire la distinction entre le contrat d travail etles contrats voisins.

Exemple

:

le contrat de travail est distinct du contrat entre un entrepreneur et son client.

La subordination signifie que le travailleur est placé sous l’autorité de son employeur quilui donne des ordres concernant l’exécution du travail, en contrôle l’accomplissementet vérifie les résultats. Le lien de subordination permet de distinguer nettement le salariédu travailleur indépendant (

**exemple : avocat).II- LES OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL**

L’exécution du contrat de travail fait intervenir deux parties qui sont le travailleur etl’employeur.Ces deux parties au contrat sont tenues d’exécuter les obligations réciproques qu’ellesont souscrites lors de la formation de leur convention

**LES OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

Le travailleur doit respecter la législation du travail. Mais en plus, il doit exécuter personnellement la prestation de travail de façon personnelle, consciencieuse etloyale.

**1- L’exécution personnelle de la prestation de travail**

Le contrat de travail est conclu en considération des qualités personnelles etprofessionnelles du travailleur ; on dit qu’il est conclu " intuitu personae ".Le travailleur doit donc exécuter lui-même le travail pour lequel il s’est mis au service del’employeur. Il ne peut pas se faire remplacer ou se faire assister par un tiers sansl’accord préalable de l’employeur. Le non-respect de cette interdiction constitue unefaute lourde justifiant le licenciement immédiat du travailleur sans aucune indemnitéde préavis et de licenciement.

**2- L’exécution consciencieuse de la prestation de travail**

En plus de l’exécution personnelle du travail, le salarié doit accomplir correctement etavec soin son travail.Par conséquent, les fautes du travailleur sont susceptibles de justifier son renvoi par l’employeur ou sa condamnation au paiement de dommages et intérêts àl’employeur.Mais ces sanctions ne peuvent être appliquées que si la faute commise par le salariéest une faute lourde, c'est-à-dire une faute qui est susceptible de causer desperturbations dans l’entreprise. L’appréciation de la gravité de la faute se fit enconsidération de la situation personnelle du travailleur (son ancienneté, son caractère,le contexte professionnel, etc. ..)

**3- l’exécution loyale de la prestation de travail**

Le salarié doit exécuter le travail de bonne foi.En effet, le salarié doit réserver à l’employeur le monopole de son activité. Car si celui-ci travaille au profit d’une autre personne, il aurait agit de manière déloyale envers sonemployeur. En outre, l’exécution loyale du travail signifie pour le salarié l’obligation dene pas divulguer les méthodes de travail de l’entreprise. Le salarié doit aussi prendresoin du matériel qu’il utilise pour exécuter sa prestation de travail et il doit garder lesecret professionnel.

**B- LES OBLIGATIONS DU CHEF D’ENTREPRISE**

Le chef d’entreprise appelé aussi employeur doit à l’instar du salarié respecter lalégislation du travail. Mais en plus, il doit procurer au salarié le travail convenu et luipayer son salaire. L’employeur ne peut donc pas exiger un autre travail que celui prévuau contrat, sauf cas d’urgence et pour une tâche temporaire.Malgré ces obligations auxquelles l’employeur est soumis, il détient tout de même despouvoirs au sein de l’entreprise.

**CHAPITRE 2 : LES CONFLITS COLLECTIFS**

Le conflit collectif suppose qu’il y ait un groupement, une collectivité de salariéorganisée ou non en syndicat.Le conflit reste collectif même s’il oppose un groupement de salariés à un seulemployeur. Il est soumis à une procédure de conciliation précise dont la plus spécifiqueest celle relative à la grève.

**I - LES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS**

Les procédures de règlements des conflits collectifs sont de 4 sortes :-

la conciliation ;-

l’arbitrage ;

-

la médiation ;

-

l’arbitrage obligatoire.

**A- LA CONCILIATION**

Tout différend collectif du travail doit être notifié par la partie la plus diligente au préfetqui informe immédiatement par tous les moyens, le ministre chargé du travail etdéclenche la procédure de conciliation. Dès qu’il est saisi, le préfet charge l’inspecteur du travail d’entreprendre une tentativede conciliation des parties pour le règlement du différend .Cette tentative de conciliation devant l’inspecteur du travail ne peut excéder 5 jours ouvrables à compter de la notification du différend collectif au préfet et de la saisiepar celui-ci de l’inspecteur du travail.Si l’une des parties au conflit ne répond pas à la convocation de l’inspecteur du travailà la date indiquée, une seconde convocation doit lui être adressée immédiatement.Si après cette seconde convocation, la partie concernée ne donne toujours pas desuite, l’inspecteur du travail dresse alors un procès verbal de carence.Ce procès verbal à la valeur d’un procès verbal de non –conciliation. Un procès verbald’échec total ou partiel est adressé si la tentative de conciliation n’a pas aboutir totalement ou partiellement ;Le procès verbal de carence ou le procès verbal d’échec total ou partiel est adresséensuite par tout moyen, au plus tard le jour suivant le délai des 5 jours, à chacune desparties en conflit et au ministre chargé du travail.Si les intérêts mis en jeu dépassent le cadre de l’entreprise dans laquelle le différendcollectif est né, le ministre peut décider une deuxième tentative de conciliation desparties devant l’inspecteur du travail. En aucun cas, la durée totale de la procédure deconciliation ne peut excéder 10 jours ouvrables à compter de la date de notificationdu différend au préfet et de commencement de la première tentative de conciliationdes parties.En cas d’échec de la conciliation, le différend est soumis à la procédure d’arbitrage oude la médiation.

**B- L’ARBITRAGE**

Les parties en conflit doivent préciser si elles entendent recourir à la désignation d’unarbitre ou d’un comité arbitral composé d’un magistrat et de deux arbitres.En principe, l’arbitre unique ou les membres du comité arbitral sont désignés par lesparties en conflit.Cependant, en cas de désaccord entre elles pendant 5 jours ouvrables à compter dela soumission du conflit à l’arbitre, l’arbitre unique ou les membres du comité arbitralsont désigné parmi les personnes susceptibles de remplir les fonctions d’arbitre dont laliste est établie par arrêté du ministre chargé du travail sur proposition des organisationsyndicales d’employeurs et de travailleurs. Cette liste comprend des personnalitéschoisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matièreéconomique et sociale.Dans le cas où les parties ne s’accordent pas sur le choix de la procédure d’arbitrage,la procédure de la médiation peut être engagée.

**C- LA MÉDIATION**

 La procédure de la médiation peut être engagée par la partie la plus diligente.Elle saisit à cette fin le préfet qui invite les deux parties à désigner un médiateur dans undélai maximum de six jours.Si les parties ne s’accordent pas sur le médiateur à choisir, le préfet choisit d’office sur la liste des personnes désignées à cet effet.Le médiateur ainsi choisi, convoque les parties par lettre recommandée avec accuséde réception et dans un délai de 12 jours ouvrables susceptibles d’être prorogés d’uneégale durée avec l’accord des parties, il dresse un rapport de ses investigations. Lesconclusions de ce rapport établissent sous forme de recommandation, un projet derèglement des points litigieux.Le médiateur tout comme l’organisme d’arbitrage, a les plus larges pouvoirs pour s’informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleursintéressés par le conflit.Toutefois, s’il constate que le conflit est relatif à l’interprétation ou à la violation d’unedisposition légale, règlementaire ou conventionnelle, il doit recommander aux partiesde soumettre les points litigieux à la juridiction compétente pour en connaître.Le rapport des investigations du médiateur et sa recommandation sontimmédiatement communiqués à l’inspecteur du travail qui les transmet aux partiesdans les quarante huit (48) heures ainsi qu’au préfet.Si aucune des parties ne manifeste une opposition au rapport de la recommandationdans un délai de 4 jours francs, ils acquièrent une force exécutoire.Par contre si une partie désire s’y opposer, elle doit le faire dans le délai de 4 joursfrancs en adressant une lettre de recommandation à l’inspecteur du travail.

**D- L’ARBITRAGE OBLIGATOIRE**

La conciliation et l’arbitrage ou la médiation peuvent avoir échoué et la grève ou lelock-out reste la seule issue.Dans un tel cas, le Président de la République peut, s’il estime que cette grève ou celock-out risque d’être préjudiciable à l’intérêt général, décider de soumettre ledifférend au comité arbitral composé d’un magistrat et de 2 arbitres.

**Centre Universitaire Professionnalisé (CUP) d’Abidjan – Cocody Tél : 22 48 64 27Cours de Droit du Travail réalisé par Maître OUATTARA Arouna Novembre 2008**

70

L’arbitrage obligatoire peut être ouvert dans les circonstances suivantes :-

si la grève affecte un service essentiel dont l’interruption risque de mettre endanger, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ;-

en cas de crise nationale aiguë.

**II – LA GRÈVE ET LE LOCK-OUT**

Les conflits collectifs qui n’ont pas pu être réglés pendant les phases de conciliationpeuvent aboutir à un grève, ou à un lock-out.

**A- LA GRÈVE**

La grève est une cessation collective et concertée du travail par les travailleurs en vuede revendiquer de meilleures conditions de travail et de vie.En d’autres termes, c’est la cessation du travail pour un temps plus ou moins long par latotalité ou une partie des salariés d’une ou plusieurs entreprises pour faire triompher certaines revendications. La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourdeimputable aux travailleurs.Pour qu’elle soit licite, la grève doit être précédée d’un préavis de 6 jours ouvrablesdurant lesquels peut intervenir une négociation entre les parties en conflit.La condition de forme exige pour le préavis de grève est l’écrit.

**B- LE LOCK-OUT**

Le lock-out est la mesure prise par l’employeur pour interdire l’entrée de sonétablissement à l’ensemble des salariés pour imposer certaines conditions de travail.En principe, le lock-out est interdit. Mais il devient licite lorsqu’il est justifié par unimpératif de sécurité ou lorsque la procédure de déclenchement de grève n’a pas étérespectée.Lorsque le lock-out est licite, il entraîne une suspension du contrat de travail et dispensel’employeur de verser aux salariés la rémunération habituelle due pour la périodeconcernée.