

C) LES DIFFERENTES GATEGORIES DE CONTRAT DE TRAVAIL

On distingue d'une part les contrats particuliers et d'autre part les contrats de travail ordinaires.

1- Les contrats particuliers

Ils ont pour objectif ou vocation d'assurer une formation professionnelle ou de tester les qualités professionnelles des salariés.

a) Le contrat à l'essai ou engagement à l'essai

❖ Définition

Le contrat à l'essai est une période préalable à l'engagement définitif du travailleur qui permet à l'employeur d'apprécier la compétence et l'aptitude du salarié qui peut de son coté vérifier si l'emploi et les conditions de travail lui conviennent.

NB : C'est un contrat qui peut prendre fin à tout moment sans respect du délai préavis et sans paiement d'indemnité à la victime.

- La forme de l'essai

Elle doit être écrite sinon il se transforme en Contrat à Durée Indéterminée(**C.D.I**)

- La durée de l'essai

Elle varie en fonction de la catégorie professionnelle.

Catégorie professionnelle	Durée de l'essai
Ouvriers ou employés payés par heure, par journée ou par quinzaine	8Jours
Ouvriers ou employés par mois	1mois
Agents de maîtrise, techniciens ou assimilés	2mois
Cadres, techniciens supérieurs ou assimilés	3mois
Cadre supérieurs ou assimilés	6 Mois

NB: Ces délais sont renouvelables une seule fois pour les travailleurs débutants dans l'entreprise.

- Le salaire du travailleur à l'essai

Il perçoit au minimum un salaire de la catégorie professionnelle dont relève le poste à pourvoir.

Le contrat à l'essai prend fin à n'importe quel moment sans respect du préavis et sans indemnité à payer à la victime.

NB: Si l'employeur ne respecte pas les délais prévus, le contrat se termine en contrat à durée indéterminée.

b) Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est une convention par laquelle un chef d'entreprise, un artisan ou toute autre personne qualifiée dans un domaine d'activité, s'engage à donner une formation professionnelle et méthodique à une personne appelée apprenti, qui s'engage à se conformer aux instructions qu'il recevra de son maître pendant la formation.

❖ La forme du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a une forme écrite et doit être rédigé en langue française. Le contrat doit être rédigé en cinq exemplaires et soumis par maître d'apprentissage à l'agence nationale de formation professionnelle (ANFP) pour être visé. Après visa, l'agence transmet :

- ✓ Un exemplaire à l'inspecteur du travail et des lois sociales ou à son délégué pour 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'A.N.F.P.

❖ Durée du contrat d'apprentissage

Elle varie en fonction du métier à apprendre. Mais elle ne peut excéder trois (3) ans.

Elle peut être exceptionnellement renouvelée lorsque le maître estime que la qualification de l'élève est insuffisante.

Elle peut être aussi renouvelée lorsque l'absence de l'apprenti pendant la formation est justifiée par des raisons indépendantes de sa volonté (maladies).

- **Les conditions de validité du contrat d'apprentissage**

❖ **Les conditions relatives au maître**

Le maître doit être titulaire d'une carte de (maître d'apprentissage) délivrée par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Il doit avoir 21 ans au moins et être de bonne moralité, ce qui signifie qu'il ne doit pas avoir été condamné soit pour crime, soit pour délit contre les mineurs.

❖ **Les conditions relatives à l'apprenti**

L'apprenti doit avoir au minimum 14ans, il doit être déscolarisé. Il doit subir un examen médical pour déterminer ses aptitudes.

obligations des parties

- Les droits et

❖ **Les droits et obligations du maître**

Il doit apprendre le métier ou faire apprendre le métier à l'apprenti. A la fin de l'apprentissage, il doit délivrer un certificat de fin d'apprentissage à l'apprenti. Le maître est le responsable des dommages causés à autrui pendant le temps ou il est sous sa surveillance. Il doit informer les parents de l'apprenti de ses cas d'absence de maladie et de ses mauvaises conduites. L'apprenti doit être utilisé dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

❖ **Les droits et obligations de l'apprenti**

L'apprenti doit respect, fidélité et obéissance au maître. Il a droit à un petit temps de liberté nécessaire pour sa formation. L'apprenti a droit à un petit salaire à partir du 13^{ème} mois d'apprentissage 30% du S.M.I.G (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti).

- **La rupture ou la fin du contrat d'apprentissage**

Le contrat prend fin à l'arrivée du terme prévu par les parties. Il peut être rompu avant terme pour décès de l'une des parties, pour force majeure ou en cas de condamnation pénale du maître.

2 - Les contrats ordinaires

Ce sont les contrats régulièrement utilisés. Ils sont nombreux.

Dans le cadre de notre étude nous nous intéresserons au contrat à durée déterminée (CDD), au contrat à durée indéterminée (CDI), au contrat de travail à temps partiel (CTP) et le contrat de travail temporaire (CTT).

a) Le contrat à durée déterminée (C.D.D)

- Définition

Le contrat à durée est un contrat assorti d'un terme extinctif, fixé à l'avance ou déterminable en fonction de la tâche à réaliser.

Dans ce contrat les parties ont fixé un terme au moment de sa conclusion.

- **La forme du CDD**

Le CDD a une **forme écrite** ou constaté par **une lettre d'embauche**, à l'exception des contrats des travailleurs payés à l'heure, à la journée.

- **La durée du CDD**

Le CDD a une durée de 2 ans maximum. Il peut être renouvelé plusieurs fois au cours de ces 2 années. S'il dépasse les 2 ans, il se transforme en contrat à durée indéterminée.

- Les types de contrat à durée déterminée

Il y a **2 types** de CDD:

➤ **Le contrat à durée déterminée à terme précis**

Il indique de façon précise la fin du contrat au contrat.

Exemple: Un contrat de travail conclu pour un an pour construire une maison.

➤ **Le contrat à durée déterminée à terme imprécis**

Il n'indique pas précisément sa fin.

Exemple: Le contrat conclu pour le remplacement d'un travailleur temporairement absent pour maladie, congés payés, maternité...

Le CDD à terme imprécis peut être renouvelable plusieurs fois au delà des deux (2) ans sans se transformer en contrat à durée indéterminée.

➤ **La fin du contrat à durée déterminée**

Il prend fin à l'arrivée du terme prévu par les parties.

Il peut prendre fin avant le terme fixé pour cause de force majeure ou décès de l'une des parties.

Toute rupture du CDD sans respect des conditions légales entraîne le paiement de dommages et intérêts à la victime.

b) Le contrat à durée indéterminée(CDI)

- Définition

Le contrat à durée indéterminée est un contrat non assorti de terme extinctif et réalisable à tout moment par l'une des parties sous réserve de l'existence d'un motif légal et du respect du préavis.

- La forme du CDI

Le CDI a **une forme écrite ou verbale.**

- La durée du contrat à durée indéterminée

Elle est indéterminée.

c) Le contrat à temps partiel

- Définition

Le contrat à temps partiel est un contrat exécuté de manière volontaire et régulière dont la durée où le temps d'exécution est plus ou moins égal à 30heures par semaine ou 120heures par mois.

-La forme

Le contrat à temps partiel a une forme écrite.

-Les droits et les obligations des parties dans le contrat à temps partiel.

❖ Les obligations de l'employeur dans le contrat à temps partiel.

L'employeur doit s'acquitter du paiement des cotisations dues à la CNPS. L'employeur doit porter régulièrement à la connaissance de ses travailleurs à temps partiel la liste des emplois à plein temps disponibles dans l'entreprise. L'employeur doit communiquer chaque année à l'inspecteur du travail et au délégué du personnel le bilan du travail à temps partiel.

-Les droits du travailleur à temps partiel.

Il bénéficie de tous les droits légaux et réglementaires reconnus au travailleur ordinaires où à plein temps. Pour être délégué du personnel, le travailleur à temps partiel doit effectuer 30heures par semaines ou 120 heures par mois (ainsi il est éligible). Pour être électeur au scrutin des délégués du personnel, il doit effectuer 25heures /semaine ou 100 heures/mois.

-La durée du contrat à temps partiel

Elle est de **3 mois** renouvelable une fois an.

c) Le contrat de travail temporaire

-Définition

Le contrat de travail temporaire peut être défini **comme celui par lequel une entreprise dite « de travail temporaire » embauche provisoirement moyennant rémunération**, un salarié appelé travailleur temporaire ou intérimaire ou missionnaire et le met au service d'une entreprise utilisatrice, dont il n'est pas l'employé.

Selon la loi le recourt à un travailleur temporaire est subordonné à la conclusion de deux contrats ; d'une part un contrat de mise à disposition, d'autre part, un contrat de travail temporaire.

➤ **LE CONTRAT DE MISE A DISPOSITION**

Le contrat de mise à disposition ou contrat de prestation de service est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise qui a besoin d'utiliser momentanément un travailleur intérimaire.

➤ **Le contrat de travail temporaire**

Généralement conclu en aval de la formation du contrat de mise à disposition, le contrat de travail temporaire lie l'entreprise de travail temporaire au salarié intérimaire ou temporaire.

- **Forme**

Le contrat de travail temporaire a une forme écrite, à défaut il se transforme en CDI.

➤ **les rapports des parties dans le contrat de travail temporaire**

L'entreprise utilisatrice doit fournir au travailleur temporaire les outils de travail et les matériels de sécurité dont il a besoin dans l'exercice de sa profession. Quant au travailleur temporaire, il est tenu d'obéir aux ordres et règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, même si celle-ci ne peut infliger des sanctions disciplinaires. Il doit être loyal.

➤ **Les rapports travailleurs temporaire et entreprise de travail temporaire**

L'entrepreneur de travail temporaire est l'employeur du salarié intérimaire et à ce titre, il assure à son égard toutes les obligations incombant aux employeurs vis-à-vis des travailleurs ordinaires appelées obligations patronales.

Celles-ci sont : la déclaration du travailleur temporaire à la CNPS, le paiement de son salaire et les accessoires du salaire, l'octroi des congés-payés ou d'une indemnité de congés-payés.

Le salarié intérimaire n'exerce ses droits collectifs qu'au sein de l'entreprise de travail temporaire en participant aux élections des délégués du personnel et des délégués syndicaux, en temps qu'électeur ou en qualité de candidat.

- **La durée du contrat de travail temporaire**

Le temps passé par le travailleur temporaire auprès de l'entreprise utilisatrice est appelé mission ou intérim. La mission ne peut avoir une durée supérieure à trois

mois. Celle-ci est toute fois renouvelable trois fois, par période d'un mois maximum.

Il s'ensuit que le travailleur temporaire ne saurait effectuer de mission de manière continue qu'au plus pendant six mois auprès d'une même entreprise utilisatrice. En cas de dépassement de ce délai légal le contrat se transforme en CDI.

CONCLUSION GENERALE

Tableau récapitulatif des contrats de travail

TYPES DE CONTRAT	DEFINITION	DUREE	FORME
le contrat à l'essai		8 jours, 1 mois, 2 mois, 3 mois, 6 mois	écrite
Contrat d'apprentissage		3 ans maximum	écrite
Contrat à durée déterminée		2 ans maximum	écrite
Contrat à durée indéterminée		Indéterminée	Ecrite ou verbale
Contrat de travail temps partiel		3 mois renouvelable une fois par an	écrite
Contrat de travail temporaire		1 mois renouvelable 3 fois maximum	écrite