**** ***UNIVERSITE DE THIES***

**Prénom** : El hadji Oumar

**Nom** : Kebe

**U.F.R** : Sciences Economiques et Sociales (ses)

**Filière** : Management Informatisé des Organisations (mio)

**Niveau** : Licence**2 :** (Semestre4)

# ***Chapitre 3 : Les relations de travail au sein de l’entreprise***

Les relations de travail au sein de l’entreprise sont régies par une branche du droit de l’entreprise appelé droit du travail. Le droit du travail est constitué par l’ensemble des règles législatives réglementaires et conventionnelles qui régissent les relations entre salariés et employés. C’est un ensemble de règles juridiques appliquant aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant un salaire. Malgré son nom, le droit du travail ne s’applique pas à toutes les formes de travail : il ne concerne que le travail dépendant, le travail subordonné c.-à-d. celui qui est accompli par quelqu’un pour le compte d’autrui. Cela signifie que le travail indépendant c.-à-d. agriculteur… n’est pas soumis par le droit du travail. Cependant, toutes les relations de travail dépendant ne relèvent pas non plus de l’empire du droit du travail.

En effet, sont exclu du champ d’application du droit du travail les fonctionnaires qui sont soumis à un statut spécial ; le statut général de la fonction publique. Sont également exclut du champ d’application du droit de travail les militaires et les enseignants de supérieur qui sont soumis à des statuts spécifiques. En définitive, le droit du travail ne régit que ceux qui travaillent dans le privé, mais également ceux qui travaillent dans le public sur une base contractuelle (les agents non fonctionnaire de l’Etat). Les règles de droit du travail émanent principalement de deux types de sources. Il y a d’une part les sources imposées et d’autres part les sources négociées. Parmi les sources imposées, il y a les sources internationales (les conventions internationales) et les sources nationales.  
Les conventions internationales comme source du droit du travail, sont celles qui sont signées et ratifiées dans le cadre de l’organisation internationale du travail (OIT). L’organisation internationale du travail a été fondée en 1919 à Versailles en France. C’est un organisme tripartite, où il y a les représentants des Etats, des salariés et des employeurs. L’OIT a son siège actuel à Genève en Suisse. C’est une institution spécialisée de l’ONU, au même titre que l’OMS (Organisation Mondiale de la Santé), l’UNESCO, l’UNICEF, la FAO, etc. l’OIT a comme organe permanent, le Bureau International du Travail (BIT). La constitution du Sénégal contient les principes généraux du droit du travail. C’est ainsi que l’Article 8 garantit, entre autres droits et libertés, la liberté syndicale.

S’agissant de la loi, le code du travail, matérialisé par la Loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, est la principale source du droit du travail. Le code est renforcé par des actes règlementaires comme les décrets présidentiels et les arrêtés ministériels pris dans le cadre de la règlementation du travail.

Les conventions collectives sont l’originalité du droit du travail. Les employeurs et les travailleurs y fixent les règles destinées à régir leurs rapports. La négociation collective a une fonction d’amélioration et d’adaptation des conditions générales du travail contenues dans les lois et règlements. Il existe plusieurs types de conventions collectives :

* **La Convention Collective Ordinaire (CCO)** : elle s’applique aux syndicats d’employeurs et de travailleurs qui l’ont conclue ou qui y ont adhéré ;
* **La Convention Collective Extensive (CCE)** : c’est une convention collective qui, compte tenu de son importance, peut-être étendue par Arrêté ministériel à d’autres organisations syndicales qui ne l’ont pas signé. L’extension peut également concerner certains accords obtenus à la suite d’un conflit collectif
* **La Convention Collective d’Etablissement ou Accord d’Etablissement (CCEAE)**: c’est un accord signé au sein d’une entreprise pour adapter certaines dispositions conventionnelles à l’établissement concerné.
* **La Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (CCNI)**: c’est une convention d’une part par les syndicats les plus représentatifs des salariés et d’autres part les syndicats les plus représentatifs d’employeurs. Elle est nationale parce qu’elle s’applique à tout le territoire national. Elle est interprofessionnelle parce que tous les secteurs d’activités sont concernés.
* **Le Pacte National pour le Dialogue Social**: c’est un pacte par lequel les centrales syndicales, les centrales patronales et l’Etat s’engagent à privilégier le dialogue et la négociation pour prévenir les conflits sociaux et, le cas échéant, leur trouver des solutions rapides pour éviter des mouvements de grève préjudiciables à la stabilité économique et sociale du pays. L’essentiel des syndicats du pays ont signé à côté de l’Etat, le pacte national pour le dialogue social.

Le contrat de travail matérialise la négociation individuelle entre un employeur et un travailleur. Pour étudier le contrat de travail, nous verrons successivement les types de contrats de travail, les éléments du contrat de travail, l’exécution du contrat de travail et la rupture du contrat de travail.

**Les différents types de contrats de travail**

Il s’agit principalement du contrat d’apprentissage, du contrat d’engagement à l’essai, du contrat à durée indéterminé et du contrat à durée déterminée.

* Le Contrat d’Apprentissage : selon les dispositions de l’Article L-73 du code du travail, le contrat d’apprentissage est un contrat de travail du type particulier, par lequel un employeur s’engage, outre le versement d’une allocation d’apprentissage, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée dans l’entreprise et éventuellement dans un centre de formation d’apprentis, à un jeune travailleur qui s’oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pour la durée du contrat. Le contrat d’apprentissage doit être constaté par écrit, et l’un des exemplaires doit être déposé à l’inspection du travail, dans le ressort de laquelle se trouve le lieu d’apprentissage. Le contrat doit préciser le montant de l’allocation, les conditions de nourriture et de logement, de même que les cours professionnels qui sont dispensés à l’apprenti.

Lorsque le contrat d’apprentissage n’est pas constaté par écrit ou qu’un exemplaire n’est pas envoyé à l’inspection du travail, la loi sanctionne l’employeur en transformant le contrat d’apprentissage en un contrat à durée indéterminé : c’est la conversion par majoration.

* Le Contrat d’Engagement à l’Essai (CEE) : c’est un contrat en vertu duquel les partis décident de s’apprécier mutuellement avant de conclure un contrat définitif. L’employeur apprécie la qualité des services du travailleur et son rendement. Le travailleur apprécie les conditions de travail, de salaire, d’hygiène et de sécurité, ainsi que le climat social qui règne au sein de l’entreprise. Le contrat d’engagement à l’essai est limité dans sa durée, il ne peut dépasser 6 mois renouvellement compris. Le contrat d’engagement à l’essai doit être constaté par écrit, et il a la particularité de pouvoir être rompu par l’une des parties, sans avertir l’autre.
* Le Contrat à Durée Indéterminé (CDI) : c’est un contrat de travail dont la durée n’est pas précisée à l’avance. C’est le modèle de l’emploi permanent. C’est à partir du CDI que sont fixés l’essentiel des règles du droit de travail. Par exemple l’exigence d’un préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail. Il s’agit par conséquent du contrat de droit commun (*droit commun :* ce sont les règles que l’on applique généralement, la plupart du temps). C’est parce que la loi prohibe les engagements perpétuels qu’il est permis à chaque partie (employeur ou salarié) de pouvoir rompre le contrat de façon unilatérale.
* Le Contrat à Durée Déterminée : le CDD est un contrat dont la durée est précisée à l’avance suivant la volonté des parties. Cependant, on assimile aussi au CDD les contrats passé pour l’exécution d’un ouvrage déterminé où la réalisation d’une entreprise dont la durée ne peut être évaluée avec précision. Ce sont donc des CDD avec un terme incertain.  
  la particularité fondamentale du CDD, c’est son instabilité parce que le salarié sait à l’avance qu’il perdra son emploi à l’échéance convenue. Il n’a donc pas besoin d’un préavis. Il n’a pas droit non plus à une indemnité de licenciement parce que son contrat est rompu d’un commun accord à l’échéance convenue. C’est pourquoi pendant longtemps, le code du travail a essayé d’éviter les recours au CDI contre tenu de son instabilité.  
  Ainsi le code du travail interdit à un employeur de signer plus de deux CDD à un employeur. Malheureusement, on a introduit dans le code du travail beaucoup de dispositions dérogatoires qui ont complétement annihilé l’effet de cette disposition.
* En plus des principaux types de contrat de travail (CA, CEE, CDI, CDD), on a introduit tout récemment un nouveau type de contrat de travail pour prendre en compte les stagiaires et aider ceux qui ne le sont pas à avoir d’autres types de contrats. Le contrat de stage est un contrat de travail particulier signé entre un employeur et un stagiaire qui séjourne périodiquement dans l’entreprise. Est considéré comme stagiaire quelqu’un qui n’a pas encore terminé ses études et qui intègre l’entreprise de façon périodique.

**Les éléments du contrat de travail**

La question de la formation (élément) du contrat de travail se pose parce que nulle part dans le code du travail, il y a une définition du contrat de travail. Cependant, à partir de la définition du travailleur, il est possible de relever les éléments du contrat de travail. Ainsi, selon les dispositions de l’article L2 du code du travail « Est travailleur, toute personne, quels que soient sa nationalité et son sexe, qui s’est engagé à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l’autorité d’une autre personne physique ou morale. Les éléments du contrat de travail qui apparaissent à travers cette définition sont : la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination.

La prestation, c’est ce qui explique que le salarié ait été recruté. Il a été embauché pour exécuter une tâche déterminée. Le salaire est la contrepartie du travail effectué parce que le contrat de travail est un contrat onéreux. Ces deux premiers éléments sont certes nécessaires mais le troisième est plus déterminant. En effet, le lien de subordination est l’élément décisif pour attester de l’existence du contrat de travail. C’est un lien en vertu duquel une personne est en droit de donner des ordres et des instructions à une autres personnes sur le travail qu’il lui a confié et, le cas échéant de la sanction. Un lien de subordination est un lieu de dépendance parce que le contrat de travail lui-même est un contrat de dépendance par excellence. Cependant, c’est une dépendance juridique et non économique.

**EXECUTION DU CONTRAT DU TRAVAIL**

L’exécution du contrat de travail génère des obligations à la charge des parties. Du côté du salairié, il s’agit essentiellement de la prestation de travail : du côté de l’employeur il s’agit du paiement du salarié.

**-les obligations du salarié**

Le salarié doit principalement exécuter sa prestation de travail. Cette exécution s’inscrit dans le cadre d’une durée bien déterminée.

**DEFINITION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL**

Elle doit être le fait personnel du salarié. Celui-ci ne peut se substituer de quelqu’un d’autre. Le contrat de travail est un contrat intuitus personae. Le salarié doit uniquement accomplir les tâches pour lesquels il a été recruté. Toutefois, le remplacement d’un salarié absent par un autre qui peut cumuler ses propres fonctions avec celles du remplacé est permis. Mais il faut que le remplacement soit provisoire.

Toujours dans le cadre de l’exécution de la prestation de travail, il y a le fait que le salarié doit être loyal et doit consacrer exclusivement son temps de travail à son employeur.

En effet, le salarié doit tout son temps de travail à son employeur à l’exclusion de tout autre employeur. Cela veut dire que le salarié ne peut pas en principe cumuler deux employeurs. Au cas où ce cumul est possible, il ne peut concerner deux employeurs concurrents.

Il est aussi interdit au salarié d’accomplir des actes extraprofessionnels qui pourraient nuire à l’exécution de sa prestation de travail. Il doit s’abstenir également de tout acte ou comportement qui peut nuire à l’entreprise (obligation de réserve). Toutes ces obligations et interdictions posent alors la question de la responsabilité du salarié en cas de faute.

En effet le travailleur est pénalement responsable des actes délictueux qu’il commet dans le cadre de l’exécution de la prestation de travail (vol). Pour ce qui est de la responsabilité civile, c’est-à-dire l’obligation faite à l’auteur d’un dommage de le réparer financièrement, on considère que c’est à l’employeur de faire face à la condamnation du salarié. C’est un cap de responsabilité du fait d’autrui.

On considère aussi que le salarié est personnellement responsable des fautes disciplinaires qu’il commet dans le cadre de l’exécution dans le cadre de la prestation de travail.

La durée de travail

Heures légales, heures supplémentaire, repos hebdomadaire