**COURS DE DOIT DU TRAVAIL**

Age de la retraite= 60 ans avec des dérogations

Le critère le plus décisif pour le contrat de travail =le lien de subordination

Qu’est-ce qu’un contrat à durée indéterminé ?

En qu’on le licenciement pour motif économique serait une

Les DG, le sont des mandataires sociaux

On peut avoir un contrat de travail dès l’âge de 15 ans au Sénégal

---------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cours :

En fin de compte le droit du travail pourrait être de manière à la fois moins abstrait et plus conforme à sa finalité comme la législation protectrice des travailleurs peu importe leur niveau de responsabilité (ouvrier, directeur technique)

Au regard de cette discipline, le travail se définit par contraste avec la notion antagoniste de travailleur auquel il loue ses services et lui demeure étroitement subordonnée.

La notion capital de subordination est effet à l’ origine même et fournit ‘explication profond de l’apparition d’une législation protectrice a laquelle demeure étranger celui qui travaille seul et pour son propre compte (les avocats, médecin, expert informatique).

On a donc pu définir cette discipline comme le droit de la subordonnée (c.-à-d. se mettre au service de quelqu’un) et dont le contenue s’étend à la fois au rapport industriel unissant l’employeur a l’employer isolement considère et au rapport collectif qui se nouent sur le plan plus général dans le cadre de l’entreprise ou dans le cadre de la profession exerce

**Contrat de travail et rapport individuel de travail**

1. **Le contrat de travail :**

Il s’agit d’un contrat par lequel une personne appelé travailleur accomplie une prestation de travail sous l’autorité d’un employeur (patron) moyennant une rémunération (sous forme de salaire, commission).

**Les critères d’identification du droit du travail**

Le contrat de travail se reconnait à travers une prestation de travail, une rémunération et l’existant d’un lien de subordination juridique.

Relativement à la prestation de travail, il s’agit de l’activité accomplie par le salarier. Elle consiste en une obligation de faire pouvant revêtir plusieurs formes. Il peut s’agir d’une activité aussi bien intellectuelle que matériel.

La rémunération quand elle encore appelé salaire est le prix du travail effectue

En réalité le contrat de travail ne peut être qu’a titre onéreux. A défaut vous serait en présence d’une prestation gratuite de travail qui exclurait l’application de la législation protectrice du travail.

La rémunération ne peut jamais être exclusivement en nature mais elle peut être mixte.

Relativement au lien de subordination il renvoie au lien de dépendance ou lien de préposition en vertu duquel l’employeur exerce une autorité sur le salarier. C’est d’ailleurs le critère décisif d’identification du contrat de travail parce que les deux autres critères se retrouvent aussi bien dans le contrat d’entreprise que dans le contrat de mandat.

En réalité il renvoie à la vocation de l’employeur a donner des instructions pour l’accomplissement de la mission, à exercer un pouvoir disciplinaire a l’encontre du salarier.

L’exercice de l’autorité de l’employeur vis-à-vis du salarié peut être réel ou virtuel.

**Les conditions de formation du droit du travail.**

1. **Les conditions de fond**

Ce sont en général les conditions de droit commun (consentement, capacité, objet cause) en plus de quelques particularités liées aux restrictions légales et conventionnelles : interdiction de travail pour les enfants de moyen de 14 ans (OIT), A 15 ans au Sénégal on peut travailler ; interdiction de travail de nuits aux enfants et aux femmes sauf dans les entreprise familiale, sauf dans les entreprise qui utilise une matière périssable et dans les hôpitaux et les maternités.

Il s’y ajoute l’existence d’un salaire minimum interprofessionnel garantie (SMIG) (ce salaire avoisine les 58900 à 60 000 FCFA).

1. **Les conditions de forme du contrat de travail :**

Le contrat de travail est un contrat consensuel qui se forme sur la base d’un simple échange de volonté. Ce caractère découle de l’autonomie de la volonté mais également de la liberté contractuelle. L’écrit n’est pas obligatoire en principe. Il est cependant exige lorsque le contrat n’est pas à durée indéterminée (CDD), contrat d’apprentissage, contrat de stage. Relativement à la preuve du contrat de travail il est régit par le principe de la liberté de preuve. C’est ainsi qu’on peut invoquer les bulletins de paies, la lettre d’engagement, le témoignage ou tout autre moyen. L’exigence de l’écrit de révèle également à travers l’implosion d’un visa lorsque le contrat de travail place le travailleurs en dehors de sa résidence appliquée. Il est apposé par l’inspecteur du travail et de la sécurité social.

1. **Les modalités du contrat de travail :**

Le contrat de travail peut être a durée déterminée ou indéterminée. Au préalable les partie peut faire recours a la préparation à l’emploie qui se matérialise par le contrat d’apprentissage, le contrat d’engagement à l’essai, le contrat de stage dans une certaine mesure.

* **Le contrat d’apprentissage :**

Il s’agit d’un contrat par lequel l’employeur outre le versement d’une allocation d’apprentissage, se charge de donner (de prodiguer) à un jeune travailleur ou apprenti une formation professionnelle, méthodique et complète. Celle-ci est dispense dans l’entreprise et éventuellement dans un centre de formation d’apprenti. L’employeur doit agir en bon père de famille envers l’apprenti et en retour l’apprenti lui doit respect et obéissance. Ce doit être constat par écrit et un des exemplaires déposés au niveau de l’inspection du travail et de la sécurité social. A défaut de l’observation de ces formalités, le contrat est considère comme un contrat de travail à durée indéterminé (CDI).

* **Le contrat d’engagement à l’essaie**

Ce contrat a pour objet de permettre aux parties de s’apprécier mutuellement avant de s’engager de manière définitive par écrit ou verbalement. Il permet notamment à. Il permet notamment à l’employeur d’apprécier la qualité de service du travailleur et également son niveau de rendement l’employeur d’apprécier la qualité de service du travailleur et également son niveau de rendement.

Pour le travailleur s’agira de vérifier les conditions de travail, de rémunération, hygiène et de sécurité.

Ce contrat est constaté par un écrit à peine de nullité et peut être inclus dans le corps d’un contrat définitif. Il ne doit pas dépasser 6 mois même en cas de renouvellement.

La prolongation des services après l’expiration du contrat d’engagement a l’essai sans qu’il est établissement d’un nouveau contrat équivaut à la conclusion d’un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l’essai. Il peut être interrompu à tout moment.

* **Le contrat de stage :**

Depuis une reforme intervenue en 2015 à travers la loi numero-06 du 12 février 2015 et son degré d’application N2015-777 de 2 juin 2015 le contrat de stage a pris plusieurs forme que sont respectivement :

**-le contrat de stage d’adaptation**

**-le contrat de stage pré-embauche**

**-Le contrat de stage d’incubation**

**-Le contrat de stage de requalification**

Le législateur sénégalais considère comme bénéficiaire du contrat de stage toute personne âgé de 16 au moins et être titulaire de l’une de ces diplômes :

**-Diplôme de l’enseignement moyen et secondaire**

**-Diplôme de la formation professionnelle et technique ou titre professionnel**

**-Diplôme de l’enseignement supérieur**

Ne sont pas concerné les personnes admises en stage pédagogique et des travailleurs en activité misent en position de stage notamment dans le ca d’un stage de perfectionnement.

S’agissant du contrat de stage d’incubation sa finalité est de transformer le stagiaire en entrepreneur accomplie. Il se matérialise par un encadrement du stagiaire, une assistance (technique juridique) et un parrainage par l’entreprise d’accueil.

Le stage d’adaptation vise l’acquisition d’une expérience pratique en rapport avec une formation initiale donnée.

Le contrat de stage pré-embauche comme son nom l’indique vise à l’issue du stage, le recrutement du stagiaire.

Relativement au contrat de stage de requalification il permet à un jeune diplôme formé pour un métier donné de recevoir une qualification supplémentaire lui permettent d’exercer un autre métier. Le législateur exige un écrit relativement aux diffèrent contrat de stage. A défaut c’est considéré comme un CDI. Le contrat de stage ne peut pas dépasser 2 ans. Il est déposé en 4 exemplaires au niveau de l’inspection du travail et de la sécurité sociale territorialement compétente.

Le stagiaire bénéficie d’une allocation mensuelle qui en aucun cas ne peut être inférieur au salaire minimum de la catégorie de l’emploi de référence.

IL est relevé la possibilité pour l’entreprise qui recrute le stagiaire de faire jouer la CNEE (convention nationale état employeur) qui est mécanisme de partage de charge entre état et employeur.

Le stagiaire à droit à un congé annuel. Il est tenu de respecter le programme de stage. A la fin de stage, obligation est faite l’employeur de lui délivré une attestation de fin de stage. Il est formellement interdit pour l’entreprise d’avoir un nombre des stagiaire supérieur au cas de l’effectif de ses travailleurs dans chaque catégorie de l’emploi objet du stage.

Tout employeur recevant plus de 10 stagiaire bénéficie d’un allègement de charge. Le contrat de stage prend fin respectivement par accord des partie constate par écrit, en cas de force majeur, en cas de faute

Toute rupture à l’initiative de l’une des parties est subordonnée à l’observation d’un préavis de 15 jours.

Les litiges nés de l’exécution d’un contrat de stage son de la compétence du tribunal de travail

* **Le Contrat à durée indéterminée CDD**

Le contrat de travail est à durée indéterminé lorsque les parties ont prévu à l’avance son terme **(**un évènement futur de réalisation certaine dont la date peut être connu contraire à la condition qui est un évènement futur de réalisation incertaine**)**

On assimile au CDD les contrats concluent pour la réalisation d’un ouvrage dont ne peut être connu à l’avance avec certitude (projet d’infrastructure complexe)

La dure maximale du Contrat à durée indéterminée CDD est de **2 ans.** Don renouvèlement n’est acceptable qu’une seule foi. Il ailleurs interdit de signer avec la même entreprise plus de 2 CDD. La violation d’une telle interdiction entraine la conversion par majoration c’est à dire la transformation du **CDD** en **CDI** sauf dans les cas suivants :

-Le travail saisonnier

-Le recrutement ou remplacement d’un travailleur dont le contrat de travail est légalement suspendu

-En cas de surpoids d’activité

-Travail des journaliers et docker

Il est également souligne qu’il est interdit de pourvoir un travail permanant par l’usage d’un contrat de travail à durée déterminée.

Il est également interdit de conclure des CDD pour le remplacement des travailleurs licenciés pour motifs économiques (difficulté d’ordre économique ou invention d’une technologie qui impose un plan social pour plus de rentabilités ) sauf lorsque le contrat non renouvelable ne dépasse pas 3 mois.

Le CDD ne peut être rompu avant l’arrivée du terme sauf en cas de consentement mutuel, en cas de force majeur, en cas de faute lourde du travailleur.

La fin du CDD donne droit à une indemnité de précarité d’emploi égale à 70% des salaires perçu durant le contrat sauf lorsque le travailleur a commis une faute lourde, lorsqu’il refuse d’être embauche à durée indéterminé et dans les cas où le contrat est renouvelable plusieurs fois.

* **Le contrat à durée indéterminée CDI**

Le contrat est à durée indéterminée lorsqu’il permet aux parties de poursuivre la collaboration professionnelle jusqu’à l’âge de départ à la retraite, lequel âge est différencié a 60 ans avec possibilité de poursuivre la collaboration d’aqua partie de 3 ans ou plus.

Le CDI semble être un engagement perpétuel à tel enseigne que la loi organise pour chacune des parties une faculté unilatérale de rupture par licenciement pour l’employeur et la démission du travailleur. Une telle faculté demeure plus ou moins encadre afin d’éviter tout abus

.