

CHAPITRE I : LE CONTRAT DE TRAVAIL.

Section I : La définition et les éléments constitutifs du contrat de travail.

Le contrat de travail, dit l'article 29 de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, « est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur ».

De cette définition se dégagent trois éléments caractéristiques du contrat du travail que sont : la prestation de travail (A), la rémunération ou salaire (B) et la subordination juridique (C). Ils doivent être cumulatifs.

A-) La prestation de travail.

C'est la tâche que s'engage à fournir le salarié. Cette tâche peut revêtir plusieurs formes : physique, intellectuelle ou artistique.

La prestation de travail est un élément du caractère synallagmatique du contrat de travail car c'est son existence qui fonde l'obligation de rémunérer mise à la charge de l'employeur. En effet sans prestation de travail, il n'y a pas de rémunération.

B-) La rémunération ou le salaire.

C'est la contrepartie de la prestation du travail. On dit que le contrat de travail est synallagmatique, c'est à dire que le contrat de travail fait naître des obligations réciproques. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal au Burkina Faso. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Les critères de la prestation de travail et de la rémunération, bien que nécessaires ne sont pas suffisants à eux seuls pour caractériser le contrat de travail. Il faut qu'ils soient complétés par un troisième critère qui est celui de la subordination juridique.

C-) La subordination juridique.

Le critère de la subordination juridique est essentiel à l'existence du contrat de travail. L'article 29 du code du travail ne dit-il pas que le salarié doit exercer son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur ? En effet à la différence du travailleur indépendant, le travailleur est placé sous l'autorité de l'employeur. Le contrat de travail a donc un caractère personnel car le salarié se met à la disposition de l'employeur pour l'exécution de sa tâche. L'employé est sous la subordination de l'employeur dans le cadre de l'exécution du travail.

En d'autres termes, on peut dire que la subordination juridique est la situation du travailleur qui se trouve placé sous la direction et l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail et en vérifie les résultats.

La jurisprudence soutient que le 3ème élément c'est-à-dire la subordination juridique est le critère essentiel qui permet de distinguer le contrat de travail des autres contrats qui lui sont proches comme, le contrat d'entreprise, le contrat de société, le contrat de tâcheronnat, le mandat.

Section II : La distinction du contrat de travail des autres contrats voisins.

L'Intérêt de la distinction du contrat de travail des autres contrats voisins est multiple. Il permet d'abord de déterminer la nature juridique du contrat en lui donnant sa vraie qualification. Ensuite, il permet de déterminer la juridiction compétente, la procédure à suivre et la règle de droit applicable. Il permet enfin de faire échec aux éventuelles fraudes dans la qualification du contrat par l'employeur.

A-) Le contrat de travail et le contrat d'entreprise.

Il y a contrat d'entreprise lorsqu'une personne est engagée pour une tâche déterminée, qu'elle exécute de sa propre initiative en toute indépendance, seule ou en se faisant aidé, par des travailleurs choisis et payés par elle et lorsque cette personne est rémunérée forfaitairement.

Ce genre de contrat met en rapport un entrepreneur et un maître d'ouvrage, duquel il reçoit des directives en fonction des orientations générales du travail à effectuer. L'entrepreneur fournit une prestation de travail et est rémunéré, mais il n'est pas juridiquement subordonné au maître d'ouvrage de qui il reçoit des orientations générales sur le travail à effectuer. (Il y a directives et non des ordres).

.

B-) Le contrat de travail et le contrat de tâcheronnat.

Le tâcheron est un sous entrepreneur, un sous traitant, recrutant lui-même la main-d'oeuvre nécessaire et qui passe avec l'entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail, ou pour la fourniture de biens et services. Le tâcheron, à l'image de l'entrepreneur à l'égard du maître d'ouvrage, reçoit des directives concernant l'exécution du travail et non des ordres. Il est rémunéré forfaitairement et peut avoir des salariés payés par lui.

C'est un rapport qui naît entre l'entrepreneur et le sous entrepreneur. Quand le tâcheron exécute sa tâche dans le même lieu que l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs à concurrence du montant du tâcheronnat. En pareilles circonstances, le travailleur lésé, peut intenter une action directe contre l'entrepreneur.

Il est fait obligation au tâcheron de faire connaître sa qualité, les noms, prénoms et adresse de l'entrepreneur, par voie d'affiche apposée de façon apparente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés. Il lui est également fait obligation de déclarer ses propres travailleurs à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

C-) Le Contrat de travail et le contrat de mandat.

Le mandat est un contrat par lequel une personne appelée mandant charge une autre appelée mandataire, de faire un ou plusieurs actes en son nom et pour son compte.

Le mandat peut être gratuit ou à titre onéreux. Dans le mandat il n'existe pas de subordination juridique.

Cependant une confusion peut naître lorsqu'un travailleur fait en même temps office de représentant de l'employeur, et pose des actes de mandataires pour le compte de celui-ci.

Ex : Du Directeur Général qui représente sa société.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre l'existence d'un contrat de travail et un mandat. Le cumul est admis par la jurisprudence. L'appréciation de cette situation relève de la compétence du juge du fond qui cherchera à savoir s'il y a ou non subordination juridique, en plus de l'existence du mandat sur la personne du travailleur.

NB : Ce problème se rencontre le plus souvent au niveau des représentants de commerce, les gérants, les dirigeants des sociétés, et les acheteurs de produits.

D -) Le Contrat de travail et le contrat de société.

Le contrat de société est un contrat par lequel deux (02) ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose en commun en vue de partager les bénéfices qui pourront en résulter.

Dans le contrat de société, les contractants se traitent sur le même pied d'égalité ou de quasi égalité. Il n'existe pas de subordination juridique, encore moins une rémunération salariale. (Partage de dividendes et contribution aux pertes). Enfin les contractants sont liés par le lien « d'affectio societatis » c'est-à-dire volonté d'union pour atteindre un but commun.