

# HETEC

**ECOLE SUPERIEURE DES HAUTES ETUDES TECHNOLOGIQUES ET  
COMMERCIALES**

## **GESCOM II SOIR**

**MATIERE : Droit du travail et des affaires**

**THEME : Le contrat de travail : Critères et formation**

### **PLAN DE LA PRESENTATION**

Introduction

Annonce du plan

Développement

A. Critère

I. Lien de subordination

II. Rémunération

B. Formation

I. Conditions de forme

II. Conditions de fond

## **Introduction**

Le contrat de travail est exécuté sous l'autorité de l'employeur qui dispose ainsi de pouvoir selon l'article L13 de la loi n°92-020 du 23 septembre portant le code du travail du Mali.

Le contrat de travail se définit comme un accord de volonté ou une convention par laquelle une personne s'engage d'exécuter au profit d'une autre personne un travail et sous la subordination juridique de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

En pratique, le contrat de travail prend différentes formes et différents critères que nous allons développer dans les lignes qui suivent.

### **A. Les critères**

Les critères du contrat de travail ont été posés par la jurisprudence et par la doctrine pour permettre de qualifier le contrat de travail et ainsi de le distinguer des autres types de contrat. Ces critères lorsqu'ils sont réunis permettent l'application du droit de travail.

La prestation c'est une action par laquelle un salarié exécute un contrat de travail.

#### **I. Le lien de subordination juridique**

C'est le critère permettant d'établir l'existence d'un contrat de travail. Le lien de subordination juridique se définit comme étant l'exécution d'un contrat de travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

#### **II. La rémunération**

La rémunération consiste en une somme d'argent à laquelle s'ajoutent, parfois, des avantages en nature (logement, nourriture ...). Ce n'est pas un élément déterminant du contrat de travail, mais elle est nécessaire. Si le travail n'est pas rémunéré, on parle de travail bénévole.

## **B. La formation**

### **I. Les conditions de forme**

S'agissant de la forme du contrat, celui-ci peut être conclu tant à l'écrit qu'à l'oral, sauf en cas de CDD (Contrat de travail à durée déterminée). Dans le cas de CDD, le contrat doit nécessairement être conclu par écrit précisant le terme du contrat, sinon le contrat est requalifié en CDI (Contrat de travail à durée indéterminée). Par ailleurs, la réglementation relative à la preuve est venue limiter la liberté de conclure un contrat à l'oral.

En effet, lorsque le contrat est oral ou si le contrat est écrit incomplet, l'employeur dispose d'un délai de 4 semaines pour remettre au salarié un document écrit précisant les clauses essentielles du contrat. Seul sa signature sur le document est nécessaire.

### **II. Les conditions de fond**

Le contrat de travail se soumet aux règles de droit commun (consentement, capacité, objet, cause). Comme tout contrat, le contrat de travail ne pourra être considéré conclu s'il a été vicié par dol, erreur, ou violence.

S'il s'agit d'un contrat empreint de consensualisme (accord de volonté). Ainsi, la phase précontractuelle peut reposer sur des pourparlers ou encore sur une promesse d'embauche. Ainsi, le consentement, comme un droit commun ne doit pas être obtenu par dol, violence ou erreur.

La promesse d'embauche va engendrer l'obligation de conclure le contrat de travail. Pour que celui-ci soit valable, elle doit être ferme, adressée à une personne désignée, contenir les éléments essentiels du contrat de travail.

Les règles de capacités sont celles du droit commun :

- Les mineurs non émancipés doivent pour effectuer une prestation avoir l'autorité d'un représentant légal.
- Les majeurs sous tutelle peuvent exercer mais doivent être représentés.

Le contrat doit avoir un objet : il consiste en la rémunération pour le salarié et en la prestation pour l'employeur.

## **Groupe I**

- DIARRA AICHA
- KOUMARE DJENEBA NANZAN
- LABEU GERMAINE

Merci !