

VOTER LA LISTE «PRINCE-ÉLISABETH», VOTER UNE MEILLEURE VALIDATION!

Faculté de Droit.

Semestre III- Harmattan.

Prince Héritier.

Tel: +228 990 565 23

PRÉFACE

Le Droit du Travail est un cours plus ou moins volumineux. Que son évaluation porte sur des Questions- Réponses ou sur des cas pratiques, la maîtrise du cours est nécessaire. De ce fait, l'idéal option qui s'offre à nous est de pouvoir retenir les définitions de différents concepts, les conditions à remplir avant la validité de certains contrats et de pouvoir distinguer le contrat de travail des contrats voisins.

CE FICHER EST GRATUITEMENT MIS À VOTRE DISPOSITION PAR LA LISTE «PRINCE-ÉLISE» EN VUE D'APPORTER UN COUP DE MAIN À LA FAMILLE ESTUDIANTINE...

VOTEZ DONC LA LISTE «PRINCE-ÉLISE» POUR UNE MEILLEURE VALIDATION À LA FAC DE DROIT!

QUESTIONS EN DROIT DU TRAVAIL

SEMESTRE III

- 1- De quoi découle le Droit du travail?
- 2- À quelle période s'oppose celle de «la loi qui affranchit»?
- 3- Le travail subordonné, que c'est?
- 4- Faut-il distinguer le droit du travail du droit de l'emploi?
- 5- Quelle est la finalité du droit du travail?
- 6- Les sources du Droit du travail
- 7- La hiérarchie des sources en droit du travail
- 8- Qu'énonce le principe de faveur?
- 9- Qu'est-ce qu'une convention collective?

10- Les usages comportent un élément objectif et un élément psychologique. Expliquez!

11- Distinguer l'ordre public social de l'ordre public absolu.

12- De quoi résulte le caractère particulier du droit du travail?

13- Que désigne le marché du travail?

14- Les principes fondamentaux qui régissent le marché de l'emploi

15- Qu'entend-on par travail forcé?

16- Les exceptions qu'apporte la loi au travail forcé

17- Comment se définit la liberté de travail?

18- Distinguer la discrimination directe de la discrimination indirecte.

19- En quoi consiste l'activité de placement?

20- Définir le contrat d'apprentissage et dire quel est son but.

21- a) Définir la convention de stage

b) Quelle est la destinée du stage de formation?

22- Quelle est la différence entre le stage de formation et la période d'essai?

23- En quoi consiste le recrutement?

24- Les limites à la liberté d'embauche

25- Les tempéraments au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'opinion

26- Les intérêts de la qualification de contrat de travail

27- Qui peut-on considérer comme travailleur?

28- Définir le contrat de travail

29- Énumérez les trois éléments caractéristiques du contrat de travail

30- Comment se caractérise le lien de subordination?

31- Les caractères du contrat de travail

32- Distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise

33- Distinguer le contrat de travail du mandat

34- Distinguer le contrat de travail du contrat de société

35- Citer les indices auxquels recourent les juges pour qualifier le contrat de travail

36- Quelles sont les conditions de fond de formation du contrat de travail?

37- Quelle est la sanction des conditions de formation du contrat de travail?

38- Certaines des obligations inhérentes au contrat de travail sont à la charge de l'employeur, d'autres à la charge du salarié alors que d'autres leur sont communes.

a) Donner celles qui sont à la charge de l'employeur

b) Donner celles qui sont à la charge du salarié

c) Donner celles qui sont leur sont communes

39- a) Comment se traduit l'exigence de bonne foi pour l'employeur?

b) Comment se traduit l'exigence de bonne foi le salarié?

40- Quand parle-t-on de clause d'essai?

41- En quoi consiste la clause de dédit-formation?

42- En quoi consiste la clause d'objectif?

43- Quelles sont les prérogatives reconnues au chef d'entreprise?

44- En quoi consiste la règle de l'interdiction de la double sanction?

45- Quelles sont les limites aux sanctions disciplinaires?

46- Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée?

47- Qu'est-ce qu'un contrat à durée indéterminée?

48- a) Quand parle-t-on d'un contrat de travail à temps partiel?

VOTER LA LISTE «PRINCE-ÉLISABETH», VOTER UNE MEILLEURE VALIDATION!

b) En quoi est-il utile pour les entreprises?

49- Qu'est ce qu'un contrat de travail temporaire?

50- Définir: un contrat de mise à disposition, un contrat de mission

CORRIGÉ DES QUESTIONS EN DROIT DU TRAVAIL

SEMESTRE III

1- Le droit du travail découle de l'émergence du salariat qui correspond elle-même à une étape de l'évolution de l'histoire du travail.

2- La période de «la loi qui affranchit» s'oppose à celle de «la loi qui opprime».

3- Le travail subordonné est le rapport qui s'établit entre d'une part un employeur propriétaire des moyens de production, qui donne des ordres, contrôle l'activité ou ses résultats, rémunère et d'autre part un travailleur salarié tenu d'exécuter en obéissant.

4- Le droit du travail se distingue du droit de l'emploi. Il existe une politique publique de l'emploi qui se manifeste par des actions visant à fournir aux entreprises la main d'œuvre nécessaire et aux individus, un travail utile correspondant à leur aptitude. Le droit du travail de son côté est la branche du droit qui régit les rapports individuels et collectifs qui naissent entre les employeurs privés ou assimilés et les travailleurs salariés qui travaillent pour leur compte et sous leur autorité.

5- Le droit du travail a une triple finalité:

-La protection du salarié

-La protection de l'emploi

-L'aménagement des relations collectives

6- Les sources du Droit du travail se présentent comme suit:

-les sources internationales (les traités bilatéraux et les traités multilatéraux)

- les sources étatiques (la constitution, la loi et les règlements, la jurisprudence)

- les règles d'origines professionnelles (les conventions collectives, les usages, le règlement intérieur, les engagements unilatéraux de l'employeur)

7- La hiérarchie des sources en droit du travail:

Au sommet se place la constitution togolaise, ensuite viennent les traités internationaux et suivent ensuite les lois et les règlements.

8- Le principe de faveur énonce qu' «en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application».

9- Une convention collective est un accord conclu entre d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupement professionnel de travailleurs, et, d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

10- Les usages comportent un élément objectif et un élément

psychologique.

L'élément objectif se manifeste par une habitude suivie et pratiquée de longue date dans la profession.

L'élément psychologique, c'est la croyance en la force obligatoire de cette pratique.

11-L'ordre public social est cette faculté pour une norme de droit inférieure de déroger à une norme supérieure d'ordre public mais exclusivement dans un sens favorable au salarié.

L'ordre public absolu quant à lui fait référence aux dispositions qui ne supportent aucune dérogation conventionnelle, même dans un sens favorable au salarié.

12- Le caractère particulier du droit du travail résulte de la conviction que les salariés ne peuvent équilibrer le pouvoir des employeurs que par une action collective.

13- Le marché du travail désigne le mécanisme de régulation entre la demande et l'offre d'emploi

14- Les principes fondamentaux qui régissent le marché de l'emploi:

-La liberté professionnelle qui se présente sous deux aspects à savoir la liberté d'entreprendre et la liberté du travail

-L'égalité qui se pose dans des situations différentes selon qu'il s'agit de l'égalité entre les salariés, l'égalité entre employeurs, et l'égalité entre employeurs et salariés.

15- On entend par travail forcé tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.

16- Les exceptions qu'apporte la loi au travail forcé:

- Un travail ou un service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire.

- Tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des

citoyens, telles qu'elles sont définies par la loi et les règlements.

-Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation

prononcée par une décision judiciaire;

-Tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, notamment dans les cas de

guerre.

17- La liberté de travail se définit comme la liberté de travailler ou de ne pas travailler, par opposition aussi bien à l'interdiction de travailler qu'à l'obligation de travailler.

18- La discrimination est dite directe lorsqu'elle résulte de l'intention délibérée de l'employeur.

La discrimination est dite indirecte lorsqu'une mesure apparemment neutre

a pour résultat objectif le traitement inégal d'une catégorie de salariés .

19- L'activité de placement consiste à fournir à titre habituel des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptible d'en découler.

20- Le contrat d'apprentissage

-Définition: le contrat d'apprentissage se définit comme un contrat par lequel un artisan ou un chef d'entreprise agricole, industrielle, commerciale ou de service s'engage à assurer ou faire assurer une formation professionnelle méthodique et complète à une personne qui s'oblige en retour a se conformer aux instructions qu'elle reçoit et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de sa formation.

-But: Le contrat d'apprentissage a pour but de donner aux jeunes une formation générale théorique et un savoir-faire pratique leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

21- a) La convention de stage est celle par laquelle un chef d'entreprise ou maître d'ouvrage s'engage à donner, en complément d'une formation théorique initiale, une formation pratique en entreprise à une personne, le stagiaire qui s'engage à se soumettre aux instructions qui lui seront données dans le cadre de sa formation

b) Le stage de formation est destiné à compléter une formation théorique par une expérience en entreprise

22- Le stage vise à acquérir de nouvelles qualifications, à donner une formation complémentaire tandis que l'essai a pour objet d'évaluer les aptitudes du salarié à occuper un emploi déterminé.

23-Le recrutement consiste à rechercher les personnes susceptibles de tenir les emplois disponibles dans l'entreprise et à sélectionner celles les plus aptes.

24- Les limites à la liberté d'embauche:

- La prohibition des discriminations
- l'interdiction des concurrences déloyales

25- Le principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'opinion connaît des tempéraments dans les entreprises dites de tendances ainsi que dans les partis politiques.

26- Les intérêts de la qualification de contrat de travail:

- c'est le contrat de travail qui donne la qualité de salarié au travailleur et celle d'employeur à l'autre partie
- La qualification de contrat de travail détermine en cas de litige, la compétence des tribunaux de travail
- La qualification de contrat de travail oblige l'employeur à déclarer le salarié à la caisse nationale de sécurité sociale

27- Est considéré comme travailleur quels soient son sexe et sa nationalité toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité

d'une personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur.

28- Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne physique, dénommée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale appelée employeur, moyennant une rémunération appelée salaire

29- Les trois éléments caractéristiques du contrat de travail:

-La prestation de travail

-la rémunération

-le lien de subordination

30- Le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution de sanctionner les manquements de son subordonné.

31- Les caractères du contrat de travail:

Le contrat de travail est:

-un contrat synallagmatique (bilatéral)

-un contrat à exécution successive

-un contrat intuitu personae

-un contrat à titre onéreux

32- Définir d'abord le contrat de travail (confère N°28)

-Définition du contrat d'entreprise: Le contrat d'entreprise est une convention par laquelle une personne s'engage à l'égard d'une autre à exécuter soit seul soit avec son personnel un travail déterminé en contrepartie d'une rémunération.

-Distinction:

Dans le contrat de travail, les cocontractants sont d'une part le salarié et d'autre part l'employeur alors que dans le contrat d'entreprise, les cocontractants sont d'une part le Maître d'ouvrage et d'autre part le travailleur indépendant.

Dans le contrat de travail, les ordres portent directement sur l'exécution du travail; les méthodes et les moyens ne sont pas abandonnés à l'initiative du salarié alors que dans le contrat d'entreprise, les ordres du Maître d'ouvrage concernent l'orientation générale du travail et le but à atteindre; l'entrepreneur conserve toute son indépendance quand aux moyens d'exécution.

33- Définir d'abord le contrat de travail (confère N°28)

-Définition du mandat: le mandat se définit comme un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom.

-Distinction: Dans le contrat de travail, le lien de subordination unissant le salarié à l'employeur est en effet plus appuyé que celui rapprochant le mandataire au mandant.

34- Définir d'abord le contrat de travail (confère N°28)

-Définition du contrat de société: le contrat de société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

-Distinction: contrairement au contrat de travail dans lequel existe un lien de subordination entre le salarié et l'employeur, dans le contrat de société, c'est le principe d'égalité qui prévaut, ce qui exclut le lien de subordination.

35- Les indices auxquels recourent les juges pour qualifier le contrat de travail: le comportement des parties, le lieu de travail, l'horaire de travail, la fourniture de matériel, la direction et le contrôle du travail

36- Les conditions de fond de formation du contrat de travail: la capacité (de jouissance et d'exercice) des parties, le consentement des parties, le caractère licite de l'objet et de la cause du contrat.

37- La sanction des conditions de formation du contrat de travail est la nullité.

38- Certaines des obligations inhérentes au contrat de travail sont à la charge de l'employeur, d'autres à la charge du salarié alors que d'autres leur sont communes.

a) Les obligations à la charge de l'employeur: la fourniture du travail et la

rémunération convenue

b) Les obligations à la charge du salarié: la prestation de travail, l'obligation de présence et l'obligation de fidélité.

c) L'obligation qui leur est commune: l'exigence de la bonne foi

39- a) Pour l'employeur, l'exigence de bonne foi se traduit par la nécessité d'adapter des salariés à l'évolution de leur emploi.

b) Pour le salarié, l'exigence de bonne foi se traduit par une obligation de collaboration qui procède de son obligation de fournir une prestation de travail.

40- On parle de clause d'essai lorsque l'employeur et le travailleur, en vue de conclure un contrat définitif, décident au préalable d'apprécier en premier lieu, l'aptitude professionnelle du travailleur et en second lieu, les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité et de santé au travail ainsi que le climat social de l'entreprise.

41- La clause de dédit-formation est une clause par laquelle le salarié, en échange du financement de sa formation par l'employeur s'engage à rester dans l'entreprise le temps d'amortir cet investissement.

42- La clause d'objectif est une clause imposant au salarié la réalisation d'un résultat à atteindre.

43- Les prérogatives reconnues au chef d'entreprise: le pouvoir de décision,

le pouvoir de donner des ordres, l'élaboration du règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire

44- La règle de l'interdiction de la double sanction est une règle interdisant à l'employeur de sanctionner deux fois la même faute commise par le salarié.

45- Les limites aux sanctions disciplinaires: l'interdiction d'infliger des sanctions pécuniaires au salarié et l'interdiction de la double sanction.

46- Un contrat à durée déterminée est celui qui est affecté d'un terme fixé d'avance par les deux parties.

47- Un contrat à durée indéterminée est un celui qui ne satisfait pas aux conditions du contrat à durée déterminée.

48- a) On parle de contrat de travail à temps partiel lorsque la durée du travail des salariés est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement fixée pour la branche de l'entreprise.

b) Ce type de contrat est utile pour les entreprises en ce qu'il permet d'améliorer la productivité et de lutter contre l'absentéisme.

49- Un contrat de travail temporaire est celui qui lie un salarié à un entrepreneur de travail temporaire.

50- Définition:

-Un contrat de mise à disposition est un contrat liant l'entreprise de travail à l'entreprise utilisatrice.

-Un contrat de mission est un contrat liant l'entreprise de travail temporaire au travailleur.

#Faculté De Droit

#Délégation deuxième niveau

#Liste «PRINCE-ÉLISE»

#Ensemble, nous sommes des «Héritiers du Droit»!