

Le travail : Le travail est une activité consciente et volontaire, naturelle mais pénible, parce qu'elle comporte un effort.

Le droit du travail: Le droit de travail est régi par un ensemble de textes qui règlent les relations entre employeurs et salariés.

Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences « ANAPEC »

ANAPEC est elle aussi un organisme administratif. C'est un établissement public placé sous l'autorité du ministre du travail ; sa mission consiste à intervenir sur le marché du travail en assistant les personnes à la recherche d'un emploi.

Le contrat de travail: est une convention par laquelle une personne, appelée employé ou salarié, s'engage, moyennant une rémunération en argent appelé salaire

Contrat à durée indéterminée: Est un contrat de droit commun, le contrat à durée indéterminée n'est pas obligatoirement écrit.

L'employeur peut être une personne morale ou physique et le salarié est obligatoirement une personne physique.

Contrat à durée déterminée : Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans certaines hypothèses et pour l'exécution de tâches bien précises. Il est obligatoirement écrit et, comme son nom l'indique, il est limité dans le temps.

1. Droits et Obligations du salarié

Les droits : Le salarié a droit à une rémunération qui correspond à sa qualification professionnelle et au travail fourni. Il a également droit au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, à la retraite, à la sécurité sociale,

Les obligations Le salarié est tenu d'accomplir avec aptitude, selon les règles de l'art, la prestation du travail. Il doit exercer les instructions de l'employeur. L'inexécution de ces instructions engage sa responsabilité, sauf en cas de force majeure ou de motif grave.

2. Droits et Obligations de l'employeur

Les droits: L'employeur exerce un double pouvoir : un pouvoir disciplinaire et un pouvoir de direction

*Le pouvoir disciplinaire : L'employeur tire du contrat de travail une autorité juridique sur son employé. Celui-ci doit être discipliné. En effet, le manquement à la discipline expose le salarié à des sanctions disciplinaires graduées.

*Le pouvoir de direction : L'employeur exerce le pouvoir de diriger son entreprise C'est lui qui embauche, répartit les tâches et détermine les cadences de la production.

Les obligations: L'employeur doit rémunérer le salarié et prendre toutes les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

3. La cessation du contrat de travail.

- Cessation provisoire:

*La maladie non professionnelle : La maladie d'une courte durée du salarié suspend le contrat de travail. Le salarié malade ou victime d'un accident est tenu d'avertir son employeur dans les 24 heures qui suivent la maladie ou l'accident.

*La mise à pied :L'employeur peut sanctionner son salarié pour manquement à la discipline ou insuffisance de productivité.

- La cessation définitive:

*Causes imputables à l'employeur : Le progrès technique, le développement de nouvelles méthodes d'organisation du travail peuvent entraîner la suppression d'emploi. De même, la crise économique,

*Causes imputables au salarié : Les causes imputables au salarié sont nombreuses. Il peut commettre une faute grave, exemple : le vol, l'ivresse, le sabotage, etc.

*Les causes imputables à la nature du contrat:

-Cessation du contrat à durée déterminée : Le contrat de travail à durée déterminée expire à la fin de l'échéance qu'il prévoit. Les parties peuvent renouveler le contrat à durée déterminée qui arrive à expiration. Le non renouvellement ne donne lieu à aucune indemnisation de l'employeur ou du salarié.

-Cessation du contrat à durée indéterminée: En réalité, l'initiative de résiliation de ce genre de contrat vient très souvent de L'employeur. Aussi, le législateur et les tribunaux ont-ils limité la portée de ce droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

solde de tout compte: Ce document doit mentionner, sous peine de nullité, un certain nombre de dispositions énumérées par la loi

Le salaire: contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, occupe une place essentielle dans le droit du travail

Pourboires: Les pourboires sont des sommes d'argent versées par les clients aux salariés en contact direct avec la clientèle.

La carte de travail : A défaut d'un contrat de travail écrit ou d'une lettre d'engagement, l'employeur est tenu de délivrer une carte de travail à chaque Salarié

Le bulletin de paie: C'est un document comportant un certain nombre de mentions qui permet de renseigner le salarié sur les modalités de calcul de sa rémunération,

Le livre de paie : est un registre qui est obligatoirement tenu dans chaque entreprise ; il doit reproduire proprement et par ordre de date toutes les mentions portées sur le bulletin de paie.

Le salaire de base : constitue la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de sa prestation de travail.

Les heures supplémentaires: est celle effectuée au-delà de la durée légale du travail.

Les indemnités: sont des sommes d'argent attribuées à un salarié en réparation d'un dommage ou un préjudice,

Les avances et acomptes: Une avance consentie à un salarié au cours d'une période est récupérée sur son salaire à la fin de cette période

Les oppositions : Une partie du salaire doit être saisie entre les mains de l'employeur par un créancier du salarié, suite à un jugement.

Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS): La CNSS est un organisme public son rôle est la sécurité dont le but et la subsistance de façon provisoire (accident, maladie, ...).

IGR : C'est un impôt direct qui s'applique aux catégories des revenus suivants : Revenus professionnels - Revenus provenant des exploitations agricoles -Revenus salariaux et assimilés - Revenus de la location des biens immobilisés - Revenus des capitaux mobiliers.