Chapitre : Les conditions de validité du contrat de travail quant au fond et à la forme

Introduction

Le contrat de travail est un accord conclu entre un employeur et un salarié, par lequel ce dernier s'engage à effectuer un travail sous l'autorité de l'employeur, en contrepartie d'une rémunération. Pour être juridiquement valable, ce contrat doit respecter certaines conditions prévues par la législation marocaine, notamment les dispositions du Code du travail (loi n° 65-99) et les règles générales du droit des obligations et des contrats.

La validité du contrat de travail repose sur deux aspects complémentaires : les conditions de fond, qui concernent les éléments essentiels de l'accord, et les conditions de forme, qui portent sur la manière dont le contrat est établi.

I. La validité du contrat de travail quant au fond

Les conditions de fond permettent de vérifier que le contrat est conclu légalement et que les parties sont en mesure de s'engager. Elles concernent principalement le consentement, la capacité, l'objet et la cause.

1. Le consentement

Le consentement correspond à l'accord libre et éclairé de l'employeur et du salarié pour conclure le contrat de travail. Il doit être donné sans contrainte et ne doit pas être entaché de vices tels que l'erreur, le dol ou la violence.

Exemple : un salarié qui accepte un emploi à la suite de fausses informations déterminantes fournies intentionnellement par l'employeur peut invoquer un vice du consentement, selon les circonstances et les règles applicables.

2. La capacité

La capacité juridique désigne l'aptitude d'une personne à conclure un contrat et à s'engager juridiquement. L'employeur et le salarié doivent respecter les conditions légales requises pour contracter.

En matière de travail, des règles particulières concernent notamment l'âge minimum d'admission à l'emploi et la protection des mineurs. Au Maroc, le Code du travail interdit en principe l'emploi des personnes âgées de moins de 15 ans, sous réserve des dispositions légales particulières applicables à certaines activités.

3. L'objet

L'objet du contrat correspond à la prestation de travail que le salarié s'engage à réaliser. Cette prestation doit être possible, déterminée ou déterminable et conforme à la loi.

Exemple : un contrat portant sur l'exercice d'une activité professionnelle interdite par la loi ne peut pas être considéré comme valable du seul fait de l'accord des parties.

4. La cause

La cause désigne, dans la conception classique du droit des contrats, la justification de l'engagement de chaque partie. Dans le contrat de travail, le salarié s'engage à fournir une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération, tandis que l'employeur s'engage à rémunérer le travail effectué.

L'engagement contractuel doit poursuivre un but licite et respecter l'ordre public. Il convient de noter que la notion de cause appartient à la terminologie juridique classique et que son traitement doit être apprécié au regard des règles applicables du droit marocain des obligations et des contrats.

II. La validité du contrat de travail quant à la forme

La validité quant à la forme concerne les modalités de conclusion et de rédaction du contrat de travail. Contrairement aux conditions de fond, elle porte principalement sur les formalités exigées par la loi.

Au Maroc, le contrat de travail peut, en principe, être conclu verbalement ou par écrit. Toutefois, lorsque la loi impose des formalités particulières, celles-ci doivent être respectées.

Lorsqu'un contrat est établi par écrit, il doit préciser les éléments essentiels de la relation professionnelle, notamment :

- L'identité de l'employeur et du salarié ;
- La nature du travail et le poste occupé ;
- Le montant de la rémunération et ses modalités de versement ;
- Le lieu de travail ;
- La durée du contrat, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ;
- Les autres conditions applicables à la relation de travail.

L'article 15 du Code du travail marocain prévoit notamment que le contrat de travail écrit est établi en deux exemplaires, portant les signatures légalisées du salarié et de l'employeur, et que le salarié conserve l'un des exemplaires.

Il est donc important de distinguer la validité du contrat et les moyens de preuve de son existence : l'absence d'un écrit ne signifie pas automatiquement que le contrat de travail est inexistant ou invalide, lorsque la loi autorise sa conclusion verbale.

Conclusion

La validité du contrat de travail repose sur le respect de conditions de fond et de forme. Le consentement libre des parties, leur capacité juridique, la licéité de l'objet et du but poursuivi constituent des éléments essentiels de l'engagement contractuel. Les règles de forme permettent, quant à elles, d'encadrer la conclusion du contrat et de faciliter la preuve des engagements réciproques.

La maîtrise de ces conditions permet à l'employeur et au salarié de sécuriser leur relation professionnelle, de prévenir les litiges et de respecter la législation marocaine du travail.

Dans le chapitre suivant, nous étudierons les différents types de contrats de travail, notamment le contrat à durée indéterminée (CDI) et le contrat à durée déterminée (CDD).