

## Chapitre 6

## La relation de travail

Thème	Sens et portée de l'étude	Notions et contenus à construire
3.1 Le lien de subordination	<p>Les modes juridiques d'accès au travail subordonné sont encadrés par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– le contrat à durée indéterminée constitue le droit commun, parce qu'il s'inscrit dans une relation de travail potentiellement stable ;</li><li>– le contrat à durée déterminée et le recours au travail temporaire, par la précarité qu'ils induisent, conduisent le législateur à énumérer les situations dans lesquelles l'employeur peut exceptionnellement y recourir et à déterminer le régime juridique de ces contrats.</li></ul> <p>Quelle que soit la forme retenue, le contrat de travail est exécuté sous l'autorité de l'employeur. Cette autorité s'exprime au travers de son pouvoir de direction, et de son pouvoir réglementaire et disciplinaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Contrat de travail à durée indéterminée (CDI).</li><li>– Contrat de travail à durée déterminée (CDD).</li><li>– Travail temporaire.</li><li>– Pouvoir de direction.</li><li>– Pouvoir réglementaire.</li><li>– Pouvoir disciplinaire.</li></ul>

<http://www.travail.gouv.fr/>

### I ) Le travail subordonné et le travail indépendant :

**Quand une personne travaille pour le compte d'une autre personne en échange d'une rémunération il y a deux situations juridiques possibles :**

- certains seront soumis à l'autorité d'une autre personne ; *c'est le travail subordonné*
- d'autres travaillent à leur compte, pour le compte d'un client c'est le *travail indépendant*.

**Il est important de qualifier la relation de travail car cela aura des conséquences juridiques pour le salarié :**

- le salarié ne supporte pas les risques de son activité, c'est l'employeur qui les supporte.
- Il bénéficie de la protection du droit du travail (congé, sécurité sociale, horaire, rémunération...)

**a) Le travail subordonné :**

**La jurisprudence définit le contrat de travail comme le fait qu'une personne (le salarié) réalise un travail pour une autre personne (l'employeur) en échange d'une rémunération et sous son autorité (lien de subordination).**

**C'est la dépendance du salarié vis à vis de l'employeur qui explique l'émergence du droit du travail. Le droit du travail est né de l'inégalité qui est au cœur de la relation de travail entre l'employeur et le salarié. Le droit du travail ne concerne que le travail subordonné (un indépendant peut travailler le dimanche et jusqu'à 11 heures du soir...)**

**Le droit du travail est obligatoire pour protéger le salarié (ordre public social) et évolutif en fonction des évolutions économiques, sociales, politiques (ex :CNE)**

**b) Le travail indépendant :**

**On parle de travail indépendant quand une personne (le travailleur indépendant) fournit à une autre personne (le client) une prestation de service en échange d'honoraires (médecin) ou de bénéfices (commerçant, artisan) sans être en situation de subordination. D'autre part, le travailleur indépendant possède ses instruments de travail et supporte les risques liés à son activité.**

**II) Le contrat à durée indéterminée :**

**Le CDI est le contrat de travail de droit commun conclu sans limitation de durée. Du point de vue de la forme il peut être écrit ou oral mais pour éviter des risques de conflits il est préférable de conclure un écrit. (Si le contrat est oral le bulletin de salaire est obligatoire)**

**C'est un contrat qui répond aux besoins de stabilité pour le salarié. (Depuis Août 2005 il est possible de conclure un CNE, contrat nouvelle embauche qui est une forme de CDI mais avec une période d'essai de 2 ans).**

**Du point de vue du fond la conclusion du contrat de travail est soumise aux conditions de fond des contrats concernant la capacité, l'objet, la cause et le consentement (cours de première).**

### **III) Les différents types de contrat de travail précaire :**

**Alors que le besoin de stabilité des salariés est assuré par le CDI, les besoins de flexibilité des entreprises sont rendus possibles par différents types de contrat de travail : le CDD (contrat à durée déterminée) et le CTT (contrat de travail temporaire).**

**L'entreprise ne peut recourir à ces deux formes de contrats de travail précaire que dans des cas bien précis :**

- **remplacement d'un salarié absent**
- **une augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise**
- **un emploi saisonnier**

**En revanche la loi interdit le recours à cette forme de contrat de travail pour :**

- **remplacer des salariés grévistes**
- **effectuer des travaux dangereux**
- **après un licenciement économique (6 mois minimum)**

**La durée de ces contrats ne peut excéder 18 mois renouvellement compris. Ils prennent fin au terme de la durée prévue initialement.**

**Ils sont obligatoirement écrits et donnent droit au salarié en échange de leur forme précaire à une prime de 10 % de la rémunération brute totale.**

**Si , dans le cadre du CDD, le travailleur est un salarié de l'entreprise, en revanche le travailleur intérimaire est en mission pour une entreprise de travail temporaire, laquelle passe un contrat avec une entreprise cliente pour mettre l'intérimaire à sa disposition.**

### **IV) Les pouvoirs de l'employeur :**

**Au travers le lien de subordination du contrat de travail, le salarié est placé sous l'autorité de l'employeur, lequel dispose de 3 types de pouvoirs :**

- **le pouvoir de direction**
- **le pouvoir règlementaire**
- **le pouvoir disciplinaire**

#### **a) le pouvoir de direction :**

**Le pouvoir de direction est fondé sur la propriété des moyens de production de l'entreprise. L'employeur a donc les pouvoirs les plus étendus concernant la gestion de l'entreprise : embauche d'un salarié, de fixer les horaires de travail, le choix des méthodes de travail...**

**b) le pouvoir règlementaire :**

**L'employeur dispose du pouvoir d'écrire le règlement intérieur de l'entreprise concernant les mesures en matière d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail, les règles concernant la discipline, les sanctions applicables etc... Ce règlement intérieur est soumis au contrôle de l'inspecteur du travail.**

**Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés , ne peut contenir de dispositions contraires aux lois, conventions collectives et doit respecter les libertés individuelles et collectives.**

**c) le pouvoir disciplinaire :**

**Le chef d'entreprise dispose du pouvoir de sanctionner le salarié fautif qui n'a pas respecté le règlement intérieur. Il existe plusieurs types de sanctions :**

- le blâme
- l'avertissement
- la mise à pied (suspension provisoire du contrat de travail)
- la rétrogradation
- le licenciement

**Les sanctions pécuniaires ou les amendes sont interdites par le Code du travail.**