

Chapitre 6 - Le contrat de travail

Notions :

- Le contrat de travail.
- Le lien de subordination.
- Le pouvoir de direction.
- Le pouvoir règlementaire, le règlement intérieur, le pouvoir disciplinaire.
- Le contrat d'entreprise (contrat de prestation de service).
- La négociation collective, la convention collective, les partenaires sociaux.

1. La notion de contrat de travail

1.1. Les éléments du contrat de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle est un **type de contrat par lequel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur) sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.**

Cette définition donnée par la jurisprudence fait apparaître trois éléments du contrat :

- **une prestation de travail** réalisée par le salarié, prestation qui peut être manuelle, artistique, intellectuelle ;
- **une rémunération** fixe ou variable versée par l'employeur en contrepartie du travail fourni ;
- **un lien de subordination** qui fait que le salarié se place par ce contrat sous l'autorité de l'employeur.

1.2. L'importance du lien de subordination dans le contrat de travail

Le lien de subordination est, d'après la jurisprudence, l'élément essentiel et déterminant du contrat de travail. En cas de doute ou de conflit sur la nature du contrat, le juge recherchera si le salarié est soumis ou non à l'autorité de l'employeur, s'il reçoit des consignes et des directives précises comme l'obligation de rendre compte, de respecter des horaires, d'appliquer des procédures préétablies ou, au contraire, s'il organise seul son travail.

1.3. Le contrat d'entreprise à ne pas confondre avec le contrat de travail

Il existe plusieurs situations juridiques entre une personne qui travaille et celle pour qui le travail est fait. Mais le simple fait d'effectuer une tâche contre rémunération ne suffit pas à créer un contrat de travail.

En effet, il arrive que le travail soit réalisé de façon indépendante. Dans ce cas, on parle d'un **contrat d'entreprise**, où une personne fournit un service en toute autonomie. Le travailleur choisit alors librement ses horaires, ses conditions de travail et le montant de sa rémunération.

En revanche, cette liberté s'accompagne d'une **absence de protection** par le droit du travail.

NB : le cas des travailleurs indépendants.

Un travailleur indépendant est **une personne physique non salarié(e) qui exerce une activité commerciale ou artisanale ou une profession libérale de façon autonome** (sans lien de subordination).

En pratique, un entrepreneur peut être requalifié en salarié si :

- Il travaille **exclusivement pour un seul client** ;
- Il respecte des horaires imposés ;
- Il reçoit des directives comme un employé ;
- Il ne décide pas librement de son organisation.

C'est souvent le cas pour certains **auto-entrepreneurs** ou **prestataires** qui sont en fait intégrés dans l'organisation du client, et qui dépendent économiquement et hiérarchiquement de lui. Dans ce cas, **les prud'hommes peuvent requalifier la relation en contrat de travail**.

2. Le contrat de travail et l'autorité de l'employeur

L'existence d'un contrat de travail confère trois pouvoirs à l'employeur :

- Le **pouvoir de direction de l'employeur**, c'est un principe fondamental du droit du travail qui donne à l'employeur la possibilité d'organiser, gérer et contrôler le travail dans l'entreprise.

L'employeur peut :

- Donner des ordres et des instructions aux salariés (ex. : horaires de travail, missions à accomplir...)
- Contrôler l'exécution du travail (ex. : surveiller la qualité, les horaires, les résultats...)

En complément du pouvoir de direction, il existe le pouvoir disciplinaire :

- le **pouvoir disciplinaire** qui **permet à l'employeur de sanctionner des salariés qui auraient commis des fautes dans l'exercice de leur travail**.

Les sanctions possibles sont :

- le blâme (reproche écrit),
- la mise à pied disciplinaire (le salarié ne vient pas travailler et n'est pas rémunéré).
- la rétrogradation (modification, à la baisse, du niveau de poste occupé),
- la mutation (transfert sur un autre poste),
- le licenciement (rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur).

- Enfin, il existe **le pouvoir réglementaire** qui consiste à pouvoir édicter des règles **via le règlement intérieur de l'entreprise** et les notes de services sur des sujets précis tels que **l'hygiène, la sécurité, la discipline, les droits de défense des salariés** ou le rappel de la réglementation en matière de harcèlement.

L'article L1121-1 du Code du travail fixe 4 limites au pouvoir de direction de l'employeur :

- **Les discriminations sont interdites (il n'est pas totalement libre de recruter qui il veut) ;**

On peut citer l'origine, le sexe et l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les opinions politiques, les activités syndicales, le nom de famille, l'état de santé, la perte d'autonomie...

- **Il a une obligation de sécurité de résultat pour préserver la santé et la sécurité des salariés ;**

Cela peut être : les données personnelles du salarié, le secret des correspondances, le droit à la déconnexion (c'est le droit de ne pas être joignable par son employeur en dehors du temps de travail), la liberté vestimentaire (elle permet à chacun de s'habiller comme il veut, sous réserve du respect des règles de décence, de sécurité, d'hygiène ou d'image de marque de l'entreprise), le libre choix du domicile, choisi par le salarié, sauf impérieuses raisons de service.

- **Il doit respecter les libertés fondamentales et la vie privée ;**

On distingue : la liberté d'opinion et de penser du salarié, la liberté d'expression du salarié ; la liberté des convictions religieuses du salarié : l'appartenance à une religion ne peut justifier aucune discrimination ni aucune sanction.

- **Il doit agir de bonne foi dans l'intérêt de l'entreprise.**

3. La négociation collective, la convention collective et les partenaires sociaux

3.1. La négociation collective

La négociation collective est un **dialogue organisé entre les employeurs et les représentants des salariés** (syndicats).

Elle permet de **discuter et d'améliorer les conditions de travail**, les salaires, le temps de travail, la formation, etc.

Ces négociations peuvent avoir lieu à **différents niveaux** : dans l'entreprise, dans une branche professionnelle ou au niveau national. Elles favorisent la recherche d'un **compromis équilibré** entre les intérêts des salariés et ceux des employeurs.

3.2. La convention collective

La convention collective est le **résultat concret de la négociation collective**. C'est un **accord écrit** qui complète la loi en adaptant les règles du droit du travail aux particularités d'un **secteur d'activité** (exemple : commerce, hôtellerie, bâtiment...). Elle fixe des dispositions plus précises sur les **salaires, les congés, les primes, les conditions de travail**, etc.

Chaque entreprise doit appliquer la convention collective qui correspond à sa branche professionnelle.

3.3. Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux regroupent **les représentants des salariés** (syndicats comme la CGT, la CFDT, FO, etc.) et **les représentants des employeurs** (organisations patronales comme le MEDEF, la CPME, l'U2P...).

Ils jouent un rôle essentiel dans la **négociation et la signature des accords collectifs**. Leur objectif est de **maintenir un dialogue social** afin d'éviter les conflits et d'améliorer les relations de travail au sein des entreprises.