

30 FICHES DE DROIT DU TRAVAIL

TOME 1 : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

L'ÉCOLE JURIXIO



Extraits

Présentation du pack de 30 fiches de droit du travail Tome 2 : les relations individuelles

Ce pack regroupe 30 fiches conçues pour vous aider à comprendre les relations individuelles de travail, structurer vos connaissances et préparer efficacement vos TD et examens.

- ✓ Notions essentielles
- ✓ Définitions fondamentales
- ✓ Formation, exécution et rupture du contrat de travail
- ✓ Explications claires et structurées

Sommaire du pack

- Fiche n°1 : Présentation du droit du travail
- Fiche n°2 : Les sources du droit du travail
- Fiche n°3 : L'articulation des sources en droit du travail

PARTIE 1 : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°4 : La qualification du contrat de travail
- Fiche n°5 : Le contrat de travail à durée indéterminée
- Fiche n°6 : Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Fiche n°7 : Le contrat de travail à temps partiel
- Fiche n°8 : Le travail temporaire – L'intérim

PARTIE 2 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°9 : Le recrutement
- Fiche n°10 : La promesse d'embauche
- Fiche n°11 : La validité du contrat de travail
- Fiche n°12 : La période d'essai

PARTIE 3 : L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°13 : Le pouvoir de direction de l'employeur
- Fiche n°14 : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Fiche n°15 : Le pouvoir réglementaire de l'employeur
- Fiche n°16 : La modification du contrat de travail
- Fiche n°17 : La suspension du contrat de travail

PARTIE 4 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Fiche n°18 : Le licenciement pour motif personnel – Notion et motifs
- Fiche n°19 : Le licenciement pour motif personnel – La procédure de licenciement
- Fiche n°20 : Le licenciement pour motif personnel – Les effets du licenciement
- Fiche n°21 : Le licenciement pour motif économique
- Fiche n°22 : La démission
- Fiche n°23 : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail
- Fiche n°24 : La résiliation judiciaire
- Fiche n°25 : La rupture conventionnelle
- Fiche n°26 : La retraite

PARTIE 5 : LES DROITS DU SALARIÉ

- Fiche n°27 : La rémunération – Le salaire
- Fiche n°28 : Le temps de travail
- Fiche n°29 : Les congés payés
- Fiche n°30 : Les droits fondamentaux du salarié

Fiche n°4 : La qualification du contrat de travail

Plan de la fiche :

§1 : La qualification du contrat de travail

A) La définition du contrat de travail

B) Les critères du contrat de travail

1- Une prestation de travail

2- Une rémunération

3- Un lien de subordination

§2 : L'importance de la qualification du contrat de travail

§1 : La qualification du contrat de travail

A) La définition du contrat de travail

Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne physique (le « salarié »), s'engage, moyennant une rémunération, à fournir une prestation de travail pour le compte d'une autre personne (un « employeur ») sous la subordination de celle-ci.

Ainsi, le contrat de travail est un accord de volontés entre 2 personnes :

⇒ Un **salarié**

⇒ Un **employeur**

Dans le cadre du contrat de travail, le salarié va mettre son activité professionnelle à la disposition d'un employeur, lequel a autorité sur le salarié. En contrepartie, le salarié va recevoir une rémunération.

B) Les critères du contrat de travail

Pour qu'un contrat puisse être qualifié en contrat de travail, 3 éléments doivent donc être réunis :

⇒ Une **prestation de travail**

⇒ Une **rémunération**

⇒ Un **lien de subordination**

1- Une prestation de travail

Tout d'abord, l'objet même du contrat de travail est la réalisation d'une prestation de travail. Il peut s'agir d'une prestation **intellectuelle, artistique ou matérielle**.

Les participants à des émissions télé peuvent d'ailleurs être considérés comme des salariés (v. **Soc. 3 juin 2009, « Ile de la tentation »**).

Par ailleurs, certaines activités ne peuvent pas rentrer dans la qualification de contrat de travail car elles ont une **finalité d'insertion/réinsertion**. Ainsi, la prestation réalisée par une personne incarcérée n'entre pas dans la qualification de contrat de travail (**art. 717-3 C. pr. pén.**).

2- Une rémunération

Ensuite, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut que la prestation de travail donne lieu à rémunération. D'ailleurs, il peut y avoir contrat de travail, que la rémunération soit versée sous forme d'**argent ou en nature**.

Par ailleurs, l'appellation que les parties ont donnée à la rémunération importe peu : il peut y avoir contrat de travail pour des « *honoraires* », une « *rétribution* » ou encore pour des « *frais professionnels* ».

Enfin, un **très faible salaire** peut suffire à établir un contrat de travail. Ce qui compte, c'est qu'il y ait une contrepartie à l'activité, même minime, pour activer les protections du Code du travail. En revanche, le non-respect du SMIC constitue une infraction, mais n'empêche pas la reconnaissance du contrat de travail.

3- Le lien de subordination

Enfin, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut – surtout – caractériser l'existence d'un **lien de subordination** entre les 2 parties. C'est l'élément le plus important, mais aussi le plus difficile à mettre en évidence.

L'arrêt Bardou est fondateur : il pose comme principe que le lien de subordination est la seule base pour qualifier juridiquement un contrat de travail (**Soc. 6 juil. 1931, Bardou**).

Le lien de subordination est caractérisé 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 et de sanctionner les manquements de son subordonné (**Soc. 13 nov. 1996, arrêt « Société Générale »**).

Autrement dit, d'après cette définition, le lien de subordination est caractérisé par **3 éléments** :

- ⇒ **1^{er} élément** : **un pouvoir de direction** : l'employeur doit donner des ordres et des directives à son travailleur
- ⇒ **2^e élément** : **un pouvoir de contrôle** : l'employeur doit pouvoir contrôler l'exécution du travail.
- ⇒ **3^e élément** : **un pouvoir de sanction** : si le travailleur ne respecte pas ses obligations, il peut être sanctionné par l'employeur.

Question : ces 3 éléments sont-ils les seuls susceptibles de caractériser l'existence d'un lien de subordination ?

En réalité, NON, d'autres éléments peuvent être invoqués :

⇒ **Les risques d'une activité**

Exemple : si un individu supporte les risques de son activité (ex : pas de chiffre d'affaires, pas de rémunération), il s'agit généralement d'un indépendant. Au contraire, si un individu ne supporte pas les risques de son activité (ex : pas de chiffres d'affaires, une rémunération quand même), il peut s'agir d'un salarié.

⇒ **L'existence d'un service organisé par autrui**

Exemple : le fait qu'un médecin, qui intervient dans une clinique privée, bénéficie du matériel et des locaux de la clinique est un indice susceptible de démontrer l'existence d'une relation de travail.

C'est le juge qui, en fonction de ces indices, va déterminer s'il y a – oui ou non – l'existence d'un lien de subordination, et donc d'un contrat de travail.

*A noter : l'employeur qui dissimule un emploi salarié sous son statut d'indépendant risque 3 ans d'emprisonnement pour dissimulation d'emploi (v. **art. 8221-1 et s. C. trav.**).*

§2 : L'importance de la qualification du contrat de travail

Il est essentiel de déterminer si l'on est en présence d'un contrat de travail puisque, si un contrat de travail a été conclu, ce sont toutes les **règles du droit du travail qui vont s'appliquer**.

Les règles du droit du travail sont très **protectrices du salarié**. En effet, si un contrat de travail est conclu, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits (qu'il ne peut pas invoquer s'il n'y a pas de contrat de travail).

Exemple : si une relation est qualifiée de contrat de travail, le salarié peut prétendre au versement d'un salaire minimum (SMIC), prendre des congés payés, prétendre à des indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat, bénéficier du régime général de la sécurité sociale...

En revanche, s'il n'y a pas de contrat de travail, il s'agit généralement d'un **travailleur indépendant** (commerçant, artisan, professionnel libéral, autoentrepreneur...).

Exemple : Antoine demande à Fabienne la réalisation d'une prestation de travail en contrepartie du versement d'une rémunération de 3€/h. Il n'y a ici pas de contrat de travail puisque Fabienne est libre dans la réalisation de son travail, elle s'organise comme elle le souhaite : il n'y a pas de lien de subordination. Par conséquent, puisqu'elle n'est pas salariée, Fabienne ne bénéficie pas des règles du droit du travail. Fabienne ne peut donc pas bénéficier du salaire minimum (environ 8€ nets/h). Elle ne peut pas prendre des congés payés durant l'exécution de sa prestation. Elle ne peut prétendre au versement d'aucune indemnité de licenciement. En outre, au niveau de la sécurité sociale, Fabienne sera moins bien protégée.

Une relation qui correspond aux critères du contrat de travail (que l'on a mentionnés plus haut) peut donc être **requalifiée en contrat de travail**.

Exemple : c'est notamment ce qu'il s'est passé concernant les chauffeurs Uber. Dans une affaire, un chauffeur Uber – simple autoentrepreneur (travailleur indépendant) – a demandé au conseil de prud'hommes la requalification de sa relation avec Uber en un véritable contrat de travail. La Cour de cassation, considérant qu'il y avait les 3 éléments du contrat de travail, a estimé qu'il y avait un contrat de travail (Soc. 4 mars 2020, arrêt « Uber »). Par conséquent, le chauffeur a pu bénéficier de rappels de salaires (correspondants aux sommes qui auraient dû être versées en application du SMIC), à des indemnités de congés payés et des indemnités de licenciement. D'ailleurs, la Cour de cassation a été saisie d'une affaire similaire à propos de la plateforme « Le Cab » (Soc. 13 avr. 2022, « Le Cab »).

À noter : une ordonnance du 6 avril 2022 est venue renforcer l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité (Uber par exemple) et renforce les droits des chauffeurs VTC (v. aussi décret du 21 septembre 2022).

C'est le juge (le conseil de prud'hommes) qui va donc pouvoir requalifier la relation en un contrat de travail. Pour ce faire, il ne tient pas compte du nom que les parties ont donné à leur contrat (Soc. 19 déc. 2000, Labbane).

Exemple : ce n'est pas parce que les parties ont appelé leur contrat écrit « contrat de prestation de services » que le juge ne peut pas requalifier en contrat de travail.

Soc. 19 déc. 2000, Labbane : « L'existence d'une relation de travail ne dépend de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. »

D'ailleurs, les parties ne peuvent pas d'un commun accord décider de ne pas se soumettre au droit du travail alors que leur relation correspond à celle d'un contrat de travail. En effet, le droit du travail est d'ordre public, les parties ne peuvent pas faire comme elles veulent.

Vous souhaitez accéder aux 30 fiches complètes ?

Le pack complet de 30 fiches de droit des relations individuelles de travail est disponible immédiatement, exclusivement au format PDF.

Quelques secondes après votre commande, vous pourrez ouvrir les fiches et commencer à travailler avec : **dans 30 secondes, votre support peut déjà être entre vos mains.**

[Accéder immédiatement au pack complet sur Jurixio](#) 