

# Révisons : contrat de travail et contrat d'entreprise

## 1. Les caractéristiques d'un contrat de travail

Un contrat de travail réunit trois éléments cumulatifs :

1. **La prestation de travail** : l'activité physique et/ou intellectuelle fournie par le salarié.
2. **La rémunération** : la contrepartie financière (salaire) de l'effort.
3. **Le lien de subordination juridique** : C'est l'élément déterminant. Il se définit par le pouvoir de l'employeur de donner des ordres et des directives (horaires, tâches), d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

## 2. Les Pouvoirs de l'Employeur découlant du lien de subordination juridique

L'employeur dispose de trois prérogatives majeures issues du lien de subordination :

- **Pouvoir de direction** : Faculté d'organiser unilatéralement les conditions de travail (horaires, plannings, objectifs) et de contrôler les tâches.
- **Pouvoir réglementaire** : Faculté d'édicter des règles générales et permanentes via le règlement intérieur, obligatoire dès 50 salariés.
- **Pouvoir disciplinaire** : Faculté de sanctionner unilatéralement une faute (blâme, mise à pied, licenciement).

## 3. Les pouvoirs de l'employeur sont limités

**Distinguer la modification du contrat de la modification des conditions de travail :**

**Changement des conditions de travail** : Porte sur des éléments mineurs (ex: nouveau planning, objectifs, horaires). L'employeur peut l'imposer unilatéralement ; le refus du salarié est fautif.

**Modification d'un élément substantiel** : Cette modification touche au cœur du consentement accordé lors de la conclusion du contrat de travail. **Quatre éléments essentiels sont ainsi protégés** :

- ❖ la rémunération,
- ❖ la qualification (type de poste),
- ❖ la durée du travail
- ❖ le lieu de travail habituel (hors zone géographique et sans clause de mobilité).

L'accord exprès du salarié est obligatoire en vertu de la force obligatoire des contrats (Art. 1103 du Code civil), et donc de l'interdiction d'une modification unilatérale d'un contrat par l'une des parties.

## **Le Respect des libertés individuelles**

**Selon l'article L. 1121-1 du Code du travail, toute restriction aux libertés (tenue vestimentaire, vie privée) doit être justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.**

- ❖ Exemple : On peut imposer une tenue pour des raisons d'hygiène ou d'image de marque (contact clientèle), mais pas de manière arbitraire.
- ❖ Surveillance : Elle est autorisée mais ne doit pas être constante ou intrusive (interdiction des keyloggers ou de la webcam permanente en télétravail).

## **Des sanctions limitées**

Les sanctions sont encadrées par la loi. Sont autorisées les sanctions comme le blâme, l'avertissement, la mise à pied, le licenciement pour faute mais **sont interdites : Les amendes et sanctions pécuniaires.**

## **4. Droit du travail : la coexistence de la loi et du Droit Négocié**

Le droit du travail repose sur la coexistence de règles d'ordre public (auxquelles on ne peut déroger, comme le repos hebdomadaire ou les 35h) et le droit négocié (accords d'entreprise ou de branche).

- Inversion des normes : Un accord d'entreprise peut désormais prévoir des dispositions moins favorables que la loi ou l'accord de branche sur certains sujets (comme la majoration des heures supplémentaires à 10% au lieu de 25%) pour favoriser la performance de l'organisation. L'entreprise peut aussi assurer un maintien de salaire en cas de maladie quand la loi prévoit une période de carence (le salarié n'est pas rémunéré ou indemnisé sur cette période)

## **5. Le travail dissimulé par un contrat d'Entreprise : le risque de la requalification du contrat**

**L'existence d'une relation de travail ne dépend pas de la dénomination du contrat mais des conditions réelles d'exécution.**

Contrairement au salarié, **le travailleur indépendant (contrat d'entreprise) exécute sa mission de façon autonome.** Il n'est pas soumis au pouvoir de direction, fixe ses tarifs et gère son planning. Il n'est donc pas soumis à l'autorité de l'employeur/entreprise donneur d'ordre.

Le juge peut requalifier un contrat d'entreprise en contrat de travail en utilisant un faisceau d'indices (horaires imposés, matériel fourni par l'entreprise, client unique, sanctions appliquées) pour déterminer l'existence d'un lien de subordination juridique.