

Droit du travail - Transcription vidéo -La relation salariale

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour à tous. Cette séquence relative à la relation salariale a pour objectif de comprendre les situations où un contrat pourra être requalifié en contrat de travail. Il faut en effet comprendre que ce qui caractérise le contrat de travail, c'est le lien de subordination et il faudra alors se demander comment apprécier ce lien de subordination. Le code du travail s'applique lorsqu'il y a un contrat de travail.

La question qui se pose donc est qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

Initialement, le Code du travail n'avait pas de données de définition du contrat de travail. De sorte que, en l'absence de définition légale, c'est le juge qui a donné une définition. C'est lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

Quand on lit cette définition, on voit qu'il y a donc plusieurs critères qui permettent d'établir l'existence d'un contrat de travail. Mais le critère déterminant, contrairement aux idées reçues, ce n'est pas la rémunération, c'est la subordination. En effet, il peut parfaitement y avoir une relation rémunérée sans pour autant qu'il y ait un contrat de travail. Le plombier est payé par son client et pour autant, ce n'est pas un contrat de travail.

Le critère essentiel est donc celui de la subordination juridique. Pour caractériser le contrat de travail, il faut un lien de subordination.

Il faut alors se demander qu'est-ce que la subordination juridique ?

Pour ce faire, il y a eu un débat doctrinal entre deux conceptions possibles

Première conception une conception économique. La subordination serait l'état de dépendance économique dans lequel le salarié serait, vis à vis de l'employeur.

Deuxième conception une conception juridique. La subordination serait le pouvoir qu'aurait l'employeur sur l'activité du salarié. Alors, entre ces deux conceptions, laquelle a été retenue par la jurisprudence ? La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 novembre 1996, nous dit que 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.

A lire cet attendu de principe, on voit donc bien que c'est la subordination juridique qui a été retenue par la Cour de cassation. Donner des ordres, contrôler, sanctionner, ce sont donc les caractéristiques du lien juridique de subordination. Ce n'est pas sans faire penser à l'autorité parentale qu'ont les parents sur les enfants. Et ça ne vous étonnera pas alors de comprendre pourquoi, dans le code civil, il y a un texte qui prévoit la responsabilité du fait d'autrui et que dans le même texte, on y retrouve les parents, qui sont responsables du fait de leurs enfants, et les commettants qui sont responsables de leurs préposés,

car le lien est le même : un lien de subordination. Le législateur a plus tard consacré cette subordination juridique dans le texte relatif à la présomption de non-salariat. L'article 1221-6 pose en effet un principe selon lequel certaines personnes, notamment inscrites au registre du commerce, sont présumées ne pas être des salariées. Et dans un deuxième point, le texte nous dit que néanmoins, lorsqu'il y a une subordination juridique, on peut établir l'existence d'un contrat de travail.

Autrement dit, si l'on fait la synthèse un contrat de travail, c'est lorsqu'il y a une subordination. Et la subordination, c'est le fait de donner des ordres, de contrôler et de sanctionner.

Jean-Michel Dorlet

C'est aux juges qu'appartient le pouvoir de requalification. Une décision de l'assemblée plénière de la Cour de cassation a rappelé en 1983 que la volonté des parties était impuissante à qualifier la relation contractuelle. S'il y avait effectivement des éléments caractérisant la relation salariale, les juges pouvaient donc requalifier cette relation. Il appartient en effet à celui-ci de substituer la qualification initialement retenue par les parties et de requalifier le contrat en contrat de travail.

Première illustration : un taxi qui loue sa voiture se retrouve, selon la Cour de cassation, en réalité dans une relation salariale.

Second exemple : la participation à un jeu de télé-réalité. Certains joueurs de l'île de la tentation se sont vu reconnaître une relation salariale. Ils avaient conclu un contrat spécifique avec la production, qui a été requalifié de contrat de travail.

Voyons comment.

La Cour de cassation, dans son premier arrêt, a analysé la situation des joueurs. Elle a bien vu effectivement que les participants avaient différentes activités et réunions qui étaient définies par la production, que leur comportement était orienté et que les scènes étaient répétées. Et également que le règlement leur imposait une disponibilité permanente avec une impossibilité de sortir de l'île de la tentation ou de communiquer avec leurs proches, avec à la clé, des possibilités de sanction, notamment avec le renvoi de l'île de la tentation. Cela a suffi pour requalifier la situation en situation de travail.

Cécile Caseau-Roche

Il faut donc pour caractériser l'existence d'un contrat de travail, mettre en évidence un lien de subordination juridique.

Comment alors apprécier ce lien ?

Le lien de subordination juridique s'apprécie en fonction de la technique du faisceau d'indices. Cette technique invite le juge du fond, parce que c'est une appréciation des faits, à rechercher un ensemble d'indices qui permettent de déterminer l'absence de liberté dans le travail.

Faisceau d'indices ça veut dire qu'il n'est pas forcément nécessaire que tous les indices soient réunis.

Il suffit qu'il y en ait certains. Alors évidemment, c'est là où la notion de rémunération est importante. La rémunération n'est pas le critère essentiel pour déterminer l'existence d'un contrat, mais c'est un indice. Ce sera également ce qu'on appelle le service organisé, les horaires, le lieu de travail.

C'est également la fourniture du matériel, une voiture de fonction, un ordinateur, un téléphone. Et puis, bien évidemment, si le salarié est sous le contrôle de la direction et sous sa surveillance. L'ensemble de ces indices permettra au juge de déterminer, au cas par cas, s'il y a ou non un contrat de travail. Il faut dire que sur ce point, il y a un contentieux.

Jean-Michel Dorlet

Le contentieux le plus récent et le plus connu concerne les plateformes d'intermédiation numérique. En effet, nombre de coursiers ou de chauffeurs les ont attaqués pour voir reconnaître une relation salariale. Mais nous verrons cela d'une manière plus détaillée dans une autre vidéo.

Voyons d'autres exemples qui ont été portés devant les tribunaux. Un certain nombre de membres de congrégations religieuses ou de prêtres ont voulu faire reconnaître leur activité alors qu'ils étaient sous les ordres comme une activité salariée.

Mais pour le juge, lorsque l'on appartient à une congrégation religieuse régie par la loi de 195, par exemple, on n'est pas soumis à une relation salariale. La foi exclut le travail. D'autres contentieux sont apparus dans les associations. C'est donc le problème des travailleurs bénévoles. Dans certains cas, comme pour la Croix-Rouge, l'activité bénévole a été requalifiée en contrat de travail parce que les bénévoles bénéficiaient d'une indemnisation particulière.

En revanche, les compagnons d'Emmaüs ne se sont pas vu reconnaître un statut salarial. Enfin, chez les sportifs non professionnels, certains ont recherché et obtenu une requalification de leurs relations avec leurs clubs en contrat de travail, notamment du fait de l'existence de conventions de défraiement.

En conclusion, retenons deux choses importantes. Pour qualifier un contrat de travail ce qui va importer c'est la caractérisation d'un lien de subordination juridique qui sera le critère dominant et déterminant.

Comment faire ? Grâce à un faisceau d'indices. C'est ce que nous enseigne la jurisprudence.

Merci à vous.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La relation salariale, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.