

INTRODUCTION



Le droit du travail est une matière complexe et mouvante qui régit pourtant les relations entre les employeurs et leurs salariés. Contrat de travail, convention collective, accords d'entreprise, Code du travail, normes européennes et internationales ou encore jurisprudence : il est parfois difficile de savoir quelle est la règle réellement applicable.

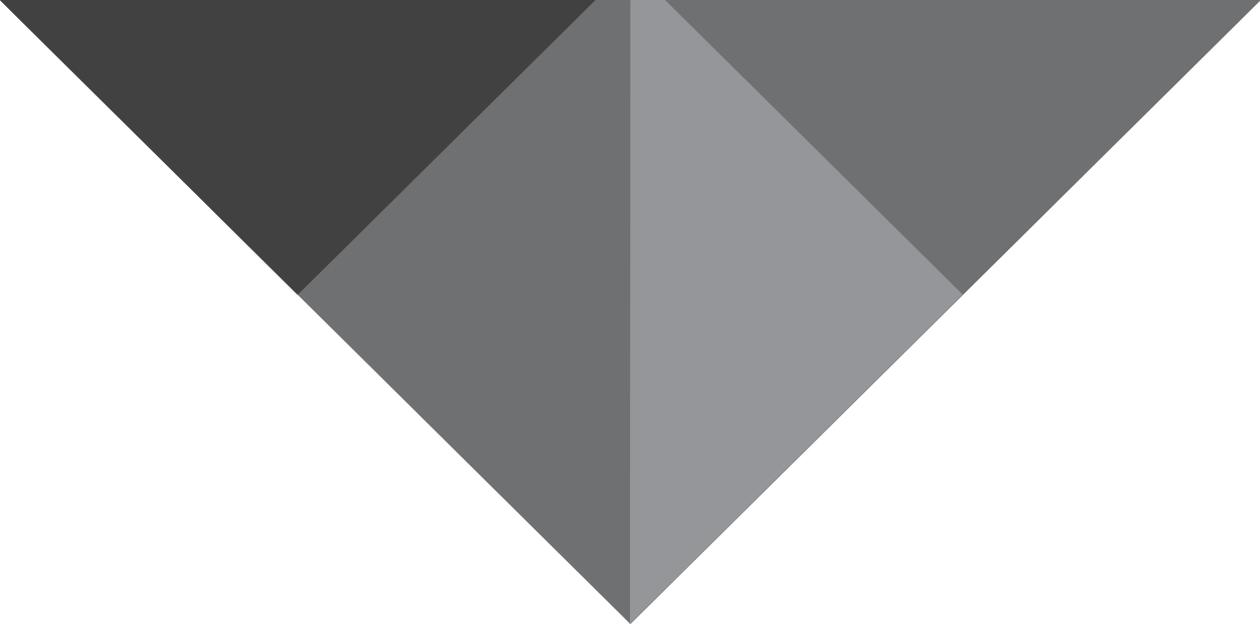
Le droit du travail, souvent présenté comme protecteur des droits des travailleurs, est en réalité la régulation des relations entre employeurs et salariés afin que chacun connaisse ses droits et ses devoirs.

Véritable droit mouvant, le droit du travail tente de s'adapter aux changements de la société et sa vitesse d'évolution le rend parfois difficile à appréhender. Cet ouvrage a pour objectif, au travers des questions les plus fréquentes, d'accompagner le lecteur dans sa compréhension de cette matière riche et passionnante.

Chaque chapitre traite d'une thématique, permettant au lecteur de trouver les réponses à ses interrogations qu'il soit salarié ou employeur. Chaque thème est illustré par des exemples concrets mais également des modèles clé en main permettant de s'appropriier les sujets afin de les dupliquer en interne.

De la présentation des principes fondamentaux du droit du travail au contenu des contrats de travail et leur modification, en passant par les conditions de travail et de rémunération mais également les droits fondamentaux dont jouit le salarié ou encore le rôle des instances représentatives, ce guide a été pensé de façon à permettre au lecteur de trouver une réponse pratique et rapide afin de sécuriser sa relation à l'autre, qu'il soit employeur ou salarié.

À cet effet, l'objectif de cet ouvrage technique est d'une part de proposer un accès rapide et le plus exhaustif possible au cadre législatif entourant la relation



PARTIE 1

**L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE
DU DROIT DU TRAVAIL**



CHAPITRE 1

LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

1 – LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail existe dès lors qu'une relation professionnelle réunit quatre critères :

- Une personne s'engage à travailler.
- Pour le compte d'une autre personne.
- Moyennant rémunération.

En s'arrêtant là, beaucoup de relations professionnelles peuvent revêtir la qualification de contrat de travail (par exemple la relation d'un commanditaire avec son sous-traitant), mais le contrat de travail possède un critère essentiel qui le distingue de toutes les autres relations professionnelles : le lien de subordination. C'est le critère principal qui permet d'établir l'existence d'une relation de travail salariée. Le lien de subordination est défini dans le Code du travail numérique par le « *lien par lequel l'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner la mauvaise exécution des ordres*¹ ».

En réalité et de façon assez surprenante, la définition du contrat de travail n'a pas été posée par le Code du travail lui-même mais par la Cour de cassation dans un arrêt du 13 novembre 1996². Elle définit le lien de subordination comme

1. <https://code.travail.gouv.fr/glossaire/lien-de-subordination>

2. Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187.

« 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 ».

Le Code du travail numérique³ ne fait ainsi que reprendre le principe dégagé par la Cour de cassation.

Il faut donc trois critères cumulatifs pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail :

- Le pouvoir de donner des ordres et des directives.
- Le pouvoir de contrôler l'exécution de ces ordres et directives.
- Le pouvoir de sanctionner les éventuels manquements.

Ainsi, indépendamment de la qualification donnée par les parties à leur relation de travail, ce sont les circonstances de fait qui déterminent l'existence d'un contrat de travail. Il ne dépend ni de la volonté des parties⁴ ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur relation⁵. Par exemple, une personne peut signer un contrat de travail avec une autre personne mais faute de lien de subordination, ce contrat n'est pas un contrat de travail⁶. Dans le même ordre d'idées, une personne peut conclure un contrat de prestations de service, cependant la nature même de l'exercice de l'activité en fait une relation salariale indépendamment de ce que les parties ont décidé.

En pratique, seuls le juge ou l'Urssaf seront amenés à se prononcer sur la requalification du contrat de travail en relation salariale. Pour ce faire, le juge utilisera la méthode de faisceau d'indices comme le montrent certaines affaires récentes. Après les arrêts « Take Eat Easy⁷ » et « Uber⁸ » qui concernaient des indépendants en requalifiant leur relation de travail en contrat de travail, la Cour de cassation semble opérer un infléchissement dans son analyse.

Par un arrêt du 13 avril 2022⁹, la Cour de cassation analyse la relation de travail existant entre des chauffeurs de VTC « indépendants » et une plateforme numérique. Dans cette affaire, la cour d'appel avait requalifié la relation en contrat de travail en considérant les indices suivants comme suffisants :

- L'absence de liberté des chauffeurs dans le choix de leur véhicule.
- L'interdépendance entre le contrat de location du véhicule et le contrat d'adhésion à la plate-forme.

3. Le Code du travail numérique a été lancé début janvier 2020. C'est un service public en ligne gratuit qui permet d'obtenir des réponses personnalisées sur le droit de travail. Pour y accéder : <https://code.travail.gouv.fr/>

4. Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572.

5. Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 11-10.688.

6. Par exemple un contrat qu'établirait un homme à sa femme alors qu'il est gérant de l'entreprise et que l'épouse en est l'actionnaire unique. Même si l'époux gère l'entreprise, cette dernière appartient en pratique à l'épouse et elle ne peut pas être subordonnée à elle-même.

7. Cass. soc., 18 novembre 2018, n° 17-20.079.

8. Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.

9. Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870.



CHAPITRE 2

LES PARTENAIRES EXTERNES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

14 - L'ORGANISATION JURIDIQUE FRANÇAISE

L'organisation judiciaire est divisée en deux ordres : l'ordre judiciaire et l'ordre administratif.

À l'intérieur de chaque ordre, les tribunaux et cours sont organisés selon une structure pyramidale :

- À la base de la pyramide, on retrouve les juridictions de première instance (ou de premier degré). C'est par exemple le cas du tribunal judiciaire, du tribunal correctionnel, du tribunal de police, de la cour d'assises ou encore du conseil de prud'hommes.
- Au-dessus de ce premier niveau, on retrouve les juridictions du second degré ou juridictions d'appel qui ont compétence pour juger des recours formés contre les décisions prises par les juridictions de première instance.
- Au sommet de chaque ordre se trouve une juridiction suprême chargée de contrôler et d'harmoniser l'application de la loi aux niveaux inférieurs (les décisions des « juges du fond », car ils jugent le fond des dossiers contrairement aux juges de ce dernier niveau qui sont chargés de veiller au respect du droit). Ces juridictions suprêmes sont la Cour de cassation pour l'ordre judiciaire et le Conseil d'État pour l'ordre administratif.

15 – LES TRIBUNAUX DE L'ORDRE JUDICIAIRE

Le premier tribunal auquel on pense lorsqu'on songe aux litiges en matière de droit du travail est le conseil de prud'hommes (CPH). Celui-ci est en effet compétent pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Toutefois, il n'est pas compétent pour gérer l'ensemble des litiges relatifs à la relation de travail.

La première condition pour saisir le conseil de prud'hommes est d'avoir un contrat de travail de droit privé. Concrètement, le conseil est compétent pour connaître des litiges entre un employeur privé et son salarié. Cela signifie par conséquent que les fonctionnaires et autres agents de la fonction publique ne relèvent pas de la compétence du conseil de prud'hommes pour régler les différends les opposant à leur employeur étatique.

La seconde condition est que le litige doit être d'ordre individuel. En effet, même si plusieurs salariés ont des griefs à l'encontre d'un même employeur, chacun d'entre eux devra saisir individuellement le conseil pour faire valoir ses droits.

Enfin, la dernière condition tient au fait que le litige doit être en relation avec le contrat de travail. Cela ne signifie pas que le contrat de travail doit avoir été conclu mais que la relation liant les parties était une relation d'employeur à salarié imposant l'existence d'un potentiel lien de subordination. De ce fait, le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les éventuelles discriminations à l'embauche. À l'inverse, il est incompétent pour connaître des litiges opposant un donneur d'ordres et son sous-traitant, aucun contrat de travail n'existant entre eux.

Le conseil de prud'hommes dispose d'une compétence territoriale, ce qui signifie que le salarié ne peut pas saisir n'importe quel tribunal. Le conseil territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement où est effectuée la prestation de travail. Lorsque cette dernière est réalisée en dehors de tout établissement, le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se situe le domicile du salarié. Enfin, le salarié a toujours la possibilité de saisir le conseil du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie. Il est important de noter qu'une clause attributive de compétence présente dans un contrat de travail serait nulle et de nul effet, l'employeur ne pouvant décider à l'avance du conseil compétent pour trancher des litiges qui viendraient à arriver avec ses salariés.

Actuellement, chaque conseil de prud'hommes est organisé en cinq sections autonomes :

- La section encadrement compétente pour connaître des litiges relatifs aux ingénieurs et cadres.