



# L'INDIVIDU AU TRAVAIL

## Introduction

*Référentiel BTS : « Toute personne accède à une activité professionnelle en adoptant un statut juridique donné : salarié de droit privé, fonctionnaire ou travailleur indépendant. Ces trois statuts ainsi que leurs modalités d'accès sont définis par la loi et les conventions. Au-delà de cette diversité, une certaine perméabilité existe. Le droit accompagne l'individu face aux changements liés à l'activité professionnelle et favorise son adaptation. Des dispositifs d'information, d'adaptation et de protection sont mis en place par le législateur. Face à ces changements, la production de la norme juridique évolue ; le droit négocié prend une place plus importante ».*

## 1) Les régimes juridiques de l'activité professionnelle

La relation de travail fait naître des **droits** et des **obligations** à l'égard des deux parties. Elle peut être formalisée par un contrat de travail de droit **privé**, lorsque l'employeur est une personne privée, ou régie par le statut de la fonction **publique**, lorsque l'employeur est une personne publique. Dans le cas du travailleur **indépendant**, il n'est, par définition, pas en situation de relation de travail contrairement au salarié ou au fonctionnaire.

Le contrat de travail de droit privé est **librement négociable** entre les parties, dans le respect des lois et des conventions collectives. Les parties peuvent choisir d'y insérer des **clauses particulières** aménageant leurs relations. En pratique, les employeurs introduisent souvent, dans les contrats de travail, des clauses particulières, telles la clause de non concurrence, la clause de mobilité, la clause de dédit-formation ou encore la clause d'exclusivité.





## 2) L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle

Parfois, le contrat est bouleversé de diverses sortes ; ainsi, la **formation professionnelle** vise à assurer une grande employabilité des travailleurs et soit de maintenir leur emploi ou d'être de nouveau facilement insérables, c'est pourquoi la loi érige comme une **obligation** pour l'employeur de former le salarié cette formation professionnelle tout au long du contrat de travail.

Lorsque l'employeur veut modifier le contrat de travail, il faut alors déterminer s'il change un élément essentiel du contrat ou les conditions de travail, le régime juridique ne sera alors pas le même.

Enfin, le contrat de travail peut être bouleversé par une **rupture** ; soit à l'initiative du salarié, on parle alors de **démission**, soit à l'initiative de l'employeur, on parle alors de **licenciement** (pour motif personnel ou pour motif économique), soit à l'initiative des deux parties, on parle alors de **rupture conventionnelle**. La loi encadre surtout le licenciement, afin de protéger la partie « faible », le salarié.

## 3) L'adaptation de la relation de travail par le droit négocié

Les **conventions et accords collectifs** servent de **loi** aux parties qui les signent et celle qui s'y applique (salariés et employeurs) et traitent de l'ensemble ou d'un sujet déterminé relatif aux conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales.

