

LA RELATION DE TRAVAIL

I. TRAVAIL SUBORDONNE ET TRAVAIL INDEPENDANT

1. Le travail subordonné

a. Caractéristiques du travail subordonné
Le **travail subordonné** se caractérise par **la réalisation d'un travail par une personne (le salarié) au profit d'une autre personne (l'employeur) moyennant une rémunération.** Le salarié se place **sous l'autorité de l'employeur** ; il existe entre ces deux personnes un **lien de subordination.**

b. L'importance du lien de subordination
Le **lien de subordination juridique** est l'élément essentiel du travail subordonné. Le salarié va se trouver **sous l'autorité de l'employeur** qui pourra **lui donner des ordres** et instructions, **contrôler l'exécution et sanctionner** les éventuels manquements.

2. Le travail indépendant

Le **travailleur indépendant** fournit un travail à une autre personne **dans le cadre d'un contrat de prestation de services.** Il y a travail indépendant, lorsque la relation de travail présente les caractéristiques suivantes : le travailleur **n'est pas en situation de subordination** ; il perçoit des **honoraires** ou des bénéfices ; **il est propriétaire de ses instruments de travail** ; il est à son compte et supporte les risques de son activité.

3. L'importance de la qualification

La qualification de contrat de travail a des conséquences juridiques favorables pour le salarié : le salarié **ne supporte pas les risques de son activité**, c'est l'employeur qui subit le risque économique ; **il bénéficie des dispositions du droit du travail** (congés, horaires fixés...), et l'employeur est tenu d'appliquer ces dispositions ; **le salarié bénéficie du régime général de Sécurité sociale**, plus avantageux que les régimes spéciaux.

II. PROTECTION DU SALARIE SUBORDONNE

1. Les critères d'identification du contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à exécuter un travail au profit d'une autre personne sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. La qualification de contrat de travail dans une relation de travail résulte de l'examen d'un faisceau d'indices visant à reconnaître l'absence de liberté dans l'exécution du travail : directives précises ou horaires imposés, par exemple.

2. Les finalités du droit du travail

Le droit du travail régit les rapports entre employeurs et salariés. Il ne s'applique qu'au travail subordonné. Il présente deux caractères principaux.

Il est impératif. Il comprend des lois et règlements à caractère obligatoire qui constituent un socle minimal de protection du salarié qualifié d'ordre public social. C'est la dépendance du salarié par rapport à l'employeur qui explique l'émergence du droit du travail. Il est né de l'inégalité qui se trouve au cœur de la relation de travail entre le salarié et l'employeur.

Il est évolutif. Ses règles varient en fonction des évolutions de la société aux niveaux politique, économique ou social. Par exemple, dans un contexte de chômage élevé, le législateur crée des dispositifs pour favoriser l'embauche des personnes les plus touchées par le chômage