

CHAPITRE 2 – LE CHOIX D’UN REGIME JURIDIQUE DU TRAVAIL

Les différents régimes juridiques du travail sont encadrés par la loi. La relation de travail peut s’inscrire soit dans un contexte de subordination juridique à l’égard de l’employeur public ou privé, soit dans un contexte d’indépendance.

A – Le contrat de travail

- Trois éléments sont nécessaires pour définir un contrat de travail :
 - Une **prestation de travail** (définie par l’employeur et effectuée par le salarié).
 - Une **rémunération**.
 - Le **lien de subordination** (p.18 – doc.8). La jurisprudence le définit comme : « l’exécution d’un travail sous l’autorité de l’employeur qui a le pouvoir de donner des aides et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. C’est le critère essentiel qui permet de distinguer le contrat de travail d’un contrat indépendant ».
- Pour affirmer **l’existence du lien de subordination**, le juge utilise la méthode du « faisceau d’indices » c’est-à-dire qu’il va relever les indices qui permettent de dire les choses. L’existence d’un contrat de travail ne dépend pas de la qualification donnée par les partis mais des conditions de faits réels dans lesquelles est exercée l’activité du travailleur.

B – Les critères de choix d’un régime juridique du travail

- Les critères de choix : il s’agit de faire la différence entre un **régime salarié** et un **régime indépendant**. Le contrat de travail paraît plus sécurisant que l’entrepreneuriat. Cependant le CDI ne garantit plus au salarié un emploi jusqu’à la retraite. En effet, les crises provoquent des licenciements économiques qui s’ajoutent aujourd’hui aux délocalisations pour maintenir la compétitivité des entreprises.
Quant au **CDD**, il n’offre pas d’emploi permanent. Le statut salarié le plus sécurisant est le statut de fonctionnaire qui peut être assorti de certaines contraintes (lieu de travail).
- Le salarié de droit public ou privé est lié par un lien de subordination alors que l’**entrepreneur** est **indépendant**. Il collabore éventuellement avec des associés s’il en a.

Cette volonté d'indépendance est assortie de risques plus importants (parfois sur son patrimoine personnel) ce qui peut justifier une rémunération plus intéressante.

- Le salarié dépend du régime de la **sécurité sociale** réputé pour être protecteur alors que l'entrepreneur dépend du régime des **Travailleurs Non Salariés** (TNS) réputé pour ne pas être suffisamment protecteur. Aujourd'hui, ces deux régimes ont tendance à se rapprocher. Celui de la sécurité sociale rembourse moins bien qu'avant alors que le TNS rembourse de mieux en mieux.

C – Les règles de déontologie : code de bonne conduite

Il y a quelques années des règles s'appliquaient surtout aux médecins, avocats et fonctionnaires. Aujourd'hui, les entreprises choisissent de mettre en place des règles de déontologie afin de rassurer leurs clients (ex : charte des métiers du bâtiment) afin d'imposer des règles plus strictes à leurs salariés (ex : une charte informatique) qui peut être annexée au règlement intérieur.