



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 1.

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS
D'UN CONTRAT DE TRAVAIL



Fiche 1.

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

1.1. Les différents contrats organisant une prestation de travail

Une prestation de travail recouvre plusieurs situations qui sont réglementées par le code du travail et/ou le code civil.

Terminologie	Contrat de travail (ou louage de services et d'ouvrage)	Contrat d'apprentissage ¹	Contrat d'entreprise (contrat de louage d'industrie)	Contrat de mandat
Réglementation	<ul style="list-style-type: none"> Code de travail Code civil pour les dispositions afférentes au contrat de travail non réglementées par le code du travail² 		<ul style="list-style-type: none"> Code civil³ 	<ul style="list-style-type: none"> Code civil⁴
Définition	<ul style="list-style-type: none"> Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> Contrat conclu entre un organisme de formation et un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur Le contrat d'apprentissage est assimilé au contrat de travail pour certaines dispositions⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> Convention par laquelle une personne charge une autre, moyennant rémunération, d'exécuter un travail en toute indépendance et sans la représenter 	<ul style="list-style-type: none"> Une personne, le mandant, donne à une autre, le mandataire, le pouvoir de faire quelque chose, pour le mandant, et en son nom⁷ Le mandat peut être oral Le mandat est gratuit à défaut de convention contraire
Qualification des parties	<ul style="list-style-type: none"> Salarié & employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Apprenti & organisme de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Entrepreneur (p.ex. travailleur indépendant) & maître d'ouvrage (p.ex. client) 	<ul style="list-style-type: none"> Mandataire & mandant

¹ À côté du contrat d'apprentissage, les élèves et étudiants peuvent se voir proposer d'autres contrats strictement réglementés. On notera les contrats suivants :

- Un contrat d'occupation (ou encore « contrat d'engagement ») pendant les vacances scolaires (article L.151-1. et suivants). Cf.  **Modèle 4.**
- Pendant l'année scolaire, l'embauche d'un étudiant par un CDD d'une durée maximale hebdomadaire de 10 heures calculée sur un mois (article L.122-1 (3) point 5).
- Un stage qui est un mode de formation intégré à un projet pédagogique sans constituer un contrat de travail : le stage peut être soit une « convention de stage » quand le stage est exigé par un établissement de formation pour l'obtention d'un diplôme, soit un « contrat de stage », quand le stage n'est pas encadré par un établissement de formation, mais procède d'une démarche volontaire du stagiaire.
- Un contrat d'initiation à l'emploi (CIE) qui est un contrat pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans ayant pour objectif d'assurer une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail (article L.543-15 et suivants).

² Article L.121-1.

³ Articles 1779 et suivants, Code civil.

⁴ Articles 1984 et suivants, Code civil.

⁵ Définition traditionnelle donnée par la jurisprudence.

⁶ Dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs, à la médecine du travail, à la protection des travailleuses enceintes, à la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail et aux congés légaux. (Article L.111-3).

⁷ Exemple de mandat en droit des sociétés : administrateur d'une Sa ou gérant d'une Sàrl.



1.2. L'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié

A. Les trois éléments constitutifs d'une relation de travail

L'existence juridique d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Le contrat de travail suppose la réunion de trois éléments :

- une prestation de travail ;
- une rémunération payée en contrepartie ;
- un lien de subordination.

B. Les trois éléments constitutifs d'un lien de subordination

Le lien de subordination est l'élément qui caractérise le plus la relation de travail.

En cas de doute concernant la nature de la prestation le juge va rechercher si l'exécution d'un travail a été fait sous l'autorité d'un employeur (pouvoir de contrôle) qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives (pouvoir de direction) et qui a le pouvoir de sanctionner les manquements (pouvoir de sanction).

Pouvoir de contrôle

L'employeur a le pouvoir de contrôler l'activité de ses salariés, et donc de mettre en place des systèmes de surveillance dans le respect du droit

Pouvoir de direction

Le salarié doit accepter les ordres de l'employeur à partir du moment où ces ordres relèvent de ses obligations contractuelles et sont donnés pendant les heures de travail

Pouvoir de sanction

Si un salarié n'exécute pas ou exécute mal les instructions que l'employeur lui a donné l'employeur est habilité à sanctionner le salarié

C. L'obligation de respecter le droit du travail

Si les éléments constitutifs d'un contrat de travail sont réunis, l'employeur est tenu de proposer un contrat de travail écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Un employeur qui recourt à des « faux indépendants » pour contourner les règles strictes imposées par le droit du travail s'expose à des sanctions très conséquentes : sanctions pénales pour travail clandestin, paiement rétroactif des cotisations sociales, rappels de salaires, indemnités pour rupture abusive de contrat.