

FAC • UNIVERSITÉS

# EXOS LMD

## DROIT DU TRAVAIL

**32** exercices corrigés

Alain POUSSON • Sylvain NÉRON

3<sup>e</sup> édition

32 sujets sélectionnés et présentés avec des corrigés détaillés et actualisés

 *Gualino*

lextenso éditions

FAC • UNIVERSITÉS

# EXOS LMD

## DROIT DU TRAVAIL

**32** exercices corrigés

Alain POUSSON • Sylvain NÉRON

3<sup>e</sup> édition

 *Gualino*

lextenso éditions

# La détermination des parties au contrat de travail

---

## Sujet 1 : Dissertation

---

### Qu'est-ce qu'un salarié ?

Être un salarié c'est bénéficier des dispositions du Code du travail, autrement dit d'un régime de protection. On comprend dès lors que toute personne qui exerce une activité professionnelle revendique la qualité de salarié et qu'en sens opposé que tout chef d'entreprise veuille éloigner cette qualité pour ne pas être prisonnier d'un carcan de règles rigides. À défaut de certitude la qualification est donnée par le juge à l'occasion d'un litige ayant ce thème pour objet ou plus généralement d'un contentieux né dans le cadre d'une relation de travail. Aucune définition du contrat de travail n'ayant été donnée par le Code du travail, le juge s'en tient à un faisceau d'indices qui permettent d'identifier les éléments dont la réunion conditionne la qualification. Il suffit que l'un de ces éléments soit absent pour que la qualité de salarié soit refusée au travailleur. Toutefois cette règle a été aménagée afin de ne pas priver un certain nombre de personnes des bienfaits véhiculés par la notion de salarié. La subordination juridique – caractéristique du rapport de dépendance dans lequel se trouve le salarié – a été au cœur de tous les débats. Faut-il refuser la qualité de salarié au seul motif qu'entre le donneur d'ordres et l'exécutant la relation est d'un autre type ? La réalité juridique accepte les aménagements avec la complicité du législateur et du juge. La catégorie de salarié est ouverte, y trouvent place non seulement les personnes satisfaisant à l'ensemble des conditions mais aussi celles qui méritent une protection particulière dont le fournisseur de travail voudrait les priver (pour des raisons la plupart du temps financières). La notion de salarié ainsi comprise déjoue les calculs de certains chefs d'entreprise malicieux. Face aux catégories juridiques concurrentes (travailleurs indépendants sous-traitants...) la catégorie des salariés apparaît comme étant un pôle de rassemblement d'autant plus attractif que la crise économique s'installe dans notre société avec son cortège de désillusions et de souffrances.

# 1 • LES ÉLÉMENTS DE LA QUALIFICATION

---

En l'absence d'une définition officielle les juges ont précisé les éléments essentiels du contrat de travail. Même si leur présence est requise tous n'ont pas une même importance. Les discussions se sont polarisées sur l'exigence d'un lien juridique de subordination.

## A - La prestation de travail

---

Le salarié s'engage à exécuter une tâche précisément définie, quelle que soit sa nature, manuelle, intellectuelle, sportive ou artistique. Elle peut être limitée dans le temps ou au contraire se prolonger sur de longues années. Elle peut être exécutée dans la confidentialité d'une pièce fermée ou se répandre devant un très large public, c'est ainsi qu'un arrêt du 3 juin 2009 de la Cour de cassation a considéré que les participants à l'émission télévisée « L'île de la tentation » étaient des salariés même si la nature de leurs prestations laisse perplexe.

L'employeur fournit au salarié les instruments de travail et les matières premières nécessaires à l'exécution de sa tâche. Celle-ci est normalement accomplie dans les locaux appartenant à l'employeur ou désignés par lui.

Toutes les difficultés ne sont pas tranchées, en particulier faut-il exiger que cette prestation de travail représente l'essentiel de la relation ? Le problème s'est à plusieurs reprises posé pour les membres de communautés religieuses. La Cour de cassation a eu récemment à se prononcer sur la situation juridique d'une femme qui s'était engagée au sein de la communauté « La Croix glorieuse » en prononçant des vœux de pauvreté, de chasteté et d'obéissance et à ce titre avait exécuté les tâches définies par les responsables de la communauté. L'avocat général propose de distinguer selon la nature des tâches accomplies : « - les tâches qui s'inscrivent dans le cadre des règles de la vie communautaire dont elles découlent et qui en sont l'accomplissement, voire le prolongement, règles auxquelles l'intéressé a accepté de se soumettre en pleine connaissance de cause et qui ne relèvent pas de la législation du travail ; – les tâches qui, sous couvert de soumission aux règles de la vie communautaire auxquelles elles sont en réalité totalement étrangères, placent ceux qui les accomplissent sous les ordres et sous le contrôle des responsables de la communauté auxquels ils doivent obéissance et qui relèvent de la législation du travail. »

L'engagement religieux d'une personne n'est pas incompatible avec l'existence d'un contrat de travail (Cass. soc., 20 janvier 2010).

## B - La rémunération

---

Même si l'on peut travailler par plaisir, gagner sa vie demeure l'objectif premier. La rémunération est la contrepartie du travail accompli. Elle est susceptible de revêtir plusieurs aspects, calculée au temps ou au rendement elle se présente sous la forme d'une somme d'argent ou d'un avantage en nature.

Le salaire ne peut pas être inférieur au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance). La non-observation de cette règle ne se traduit naturellement pas par l'éviction de la qualification contrat de travail.

Ce deuxième critère soulève des interrogations en cas d'exercice d'une activité bénévole.

Dans le principe l'activité bénévole est à titre gratuit, la personne retire de son intervention une satisfaction mais n'entend pas se placer sous la protection du Code du travail. Mais la situation se présente sous un jour nouveau lorsque le bénévole prétend au remboursement des frais engagés ou à l'attribution d'un pécule. D'une manière intuitive on se rend compte que la présentation bipolaire n'apporte pas de réponse satisfaisante. La loi du 25 février 2005 consacrée au statut des volontaires pour le développement trace une troisième voie en les faisant bénéficier d'un régime de sécurité sociale sans leur reconnaître la qualité de salarié.

## C - Le lien de subordination

---

Le salarié ne se contente pas de promettre l'exécution d'un travail, pour ce faire il se place sous l'autorité de l'employeur. Ainsi que l'indique l'arrêt Bardou de 1931 « *la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie* ». Reste à préciser ce qu'il faut entendre par subordination juridique. Au fil du temps plusieurs distinctions sont venues troubler le débat.

### 1) Subordination et dépendance

La dépendance correspond à une troisième voie ouverte en droits allemand, espagnol et italien rassemblant les quasi-salariés ou les para-subordonnés qui ne sont ni des salariés à part entière ni des travailleurs indépendants et qui de ce fait se voient appliquer un statut batard.

### 2) Subordination juridique et subordination économique

Cette distinction prolonge la précédente. Il est des personnes qui tirent l'essentiel de leurs revenus du travail qu'elles accomplissent dans l'intérêt d'une autre personne mais qui bénéficient d'une certaine dose d'autonomie dans l'organisation de leur activité. Ce ne sont pas des salariés, leur subordination économique ne s'accompagnant pas d'une subordination juridique. Celle-ci implique que l'employeur puisse donner des ordres au salarié, en contrôle l'exécution et inflige des sanctions en cas de manquement (définition donnée par l'arrêt société générale du 15 novembre 1996). À quelques reprises la Cour de cassation a donné l'impression de vouloir s'évader de cette rigueur et d'accueillir parmi les salariés des personnes auxquelles cette qualification était refusée. Après avoir considéré que « *l'intégration dans un service organisé* » suffisait à établir l'existence d'un lien de subordination la Cour de cassation estime aujourd'hui qu'elle n'est plus qu'un indice de cette existence.

Ces tentatives, même vaines, révèlent la volonté des juges de repousser les limites du salariat afin de faire bénéficier un maximum de personnes des dispositions du Code du travail.

## 2 • L'ATTRACTION DE LA QUALIFICATION

---

Même si la condition du salarié n'est pas toujours très heureuse (bas salaire – précarité de l'emploi – cadences élevées...) son statut est de nature à attirer les convoitises d'autant que le droit français du travail demeure aujourd'hui encore un modèle sur de nombreux points. Législateur et juge s'allient pour en favoriser l'application.

### A - Par la volonté du législateur : l'assimilation aux salariés

---

Cette assimilation peut être totale ou partielle, totale lorsque le législateur présume l'existence d'un contrat de travail et en déduit la mise en œuvre de la totalité des règles du Code du travail ; partielle lorsque l'application est sélective, d'autorité des groupuscules de règles empruntées au Code du travail s'adressent à des contrats qui ne sont pas des contrats de travail, la personne exerçant une activité n'étant pas dans un rapport de subordination juridique.

Est considérée comme étant un contrat de travail la convention :

- unissant un journaliste professionnel à une entreprise de presse (C. trav., art. L. 7112-1) ;
- par laquelle une personne s'assure le concours d'un artiste du spectacle (C. trav., art. L. 7121-3) ;
- d'un mannequin (C. trav., art. L. 7123-3) ;
- conclue avec un voyageur, représentant ou placier (C. trav., art. L. 7313-1)

D'autres situations sont plus complexes dans la mesure où les règles applicables viennent de différents horizons, sont issues de plusieurs codes, dont le Code du travail. La distribution sélective des règles concerne les gérants des succursales (C. trav., art. L. 7321-1), les gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire (C. trav., art. L. 7322-1).

### B - Par la volonté du juge : l'élimination des principaux éléments de qualification dans les rapports familiaux

---

L'entraide conjugale ressort des obligations nées du mariage (devoir d'assistance entre époux – contribution aux charges du mariage). Que le conjoint participe à l'exploitation d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal n'est que l'expression de la loi, sous la condition que cette participation n'excède pas le raisonnable. À partir de l'instant où le conjoint supporte les mêmes contraintes qu'un salarié sans en avoir la qualité surgit le problème de la qualification juridique de la relation, problème qui souvent sera occulté aussi longtemps que l'amour unira les époux mais qui éclatera au grand jour, lors du relâchement puis de la rupture du lien conjugal.

Selon les termes de la loi 10 juillet 1982 relative aux conjoints de commerçant ou d'artisans travaillant dans l'entreprise familiale le conjoint peut exercer son activité soit à titre de collaborateur, d'associé ou de salarié. Dans ce dernier cas la logique voudrait que le contrat de travail satisfasse à l'ensemble de ses caractéristiques, mais en pratique la mise en œuvre des règles du droit de la famille interdit la présence de la principale

d'entre elles : l'existence d'un rapport de subordination (rappelons que dans le couple les époux sont égaux).

Dans un arrêt Bouvard du 6 novembre 2001 la Cour de cassation affirme expressément que « *l'existence d'un lien de subordination n'est pas une condition d'application des dispositions de l'article L. 784-1 du Code du travail* ». Il ne s'agit pas de reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre époux mais plutôt de permettre l'application des dispositions du Code du travail à une situation donnée.

Plus récemment la Cour de cassation, dans un arrêt M<sup>me</sup> Hervé du 13 décembre 2007, a considéré que l'absence de rémunération ne peut faire échec aux dispositions de l'article L. 784-1 du Code du travail qui fixe la rémunération minimale du conjoint salarié. L'époux qui profite du travail de son conjoint ne peut se prévaloir de son propre manquement pour lui refuser le bénéfice de cet article (article L. 784-1 a été depuis abrogé).

Que reste-t-il de la relation de travail ? La participation effective, à titre professionnel et habituel, à l'activité du conjoint.

---

# 32 exercices corrigés

## DROIT DU TRAVAIL

3<sup>e</sup> édition

### LE CONTENU DU LIVRE

Composé de **32 exercices corrigés**, ce livre d'entraînement vous permet de pratiquer le Droit du travail ; il vous met en situation d'appliquer les principes et les mécanismes fondamentaux appris dans votre cours puis de vérifier leur bonne application.

Vous pourrez ainsi vous entraîner sur des sujets :

- qui couvrent **les différents types d'exercices** proposés en TD ou bien le jour de l'examen ;
- qui traitent les **thèmes du programme** ;
- dont les corrigés constituent, outre la vérification de l'exactitude de votre travail, **d'excellents exemples pour s'entraîner à répondre** aux sujets de la manière attendue par les jurys.

Ces 32 sujets sont présentés avec leurs corrigés, **assortis de conseils de méthode** pour savoir répondre avec pertinence à la situation posée.

### LE PUBLIC

- Étudiants en licence et master Droit
- Étudiants d'AES, des Écoles de commerce et de gestion
- Candidats aux examens de l'expertise-comptable

### THÈMES ABORDÉS

- Les sources du droit du travail
- La détermination des parties au contrat de travail
- La création du rapport salarial
- Les droits et les obligations des parties au contrat de travail
- La perturbation du contrat de travail
- Le licenciement et les suites
- La rupture conventionnelle
- Les autres modes de rupture du CDI
- La liberté syndicale
- L'exercice de la liberté syndicale dans l'entreprise
- Les délégués du personnel et le comité d'entreprise
- Les cadres de mise en place des IRP
- Les modalités de mise en place des IRP
- La protection contre le licenciement des représentants du personnel
- Le salaire
- La durée du travail
- Les congés
- L'hygiène et la sécurité
- La négociation collective
- Le droit de grève

### LES AUTEURS

**Alain POUSSON**, agrégé de droit privé, est Professeur à l'Université de Toulouse 1 Capitole.

**Sylvain NÉRON**, Avocat, est chargé d'enseignement à l'Université Paris Dauphine.

Licence • Master • Doctorat



9 782297 018517

Prix : 19,50 €

ISBN 978-2-297-01851-7

[www.lextenso-editions.fr](http://www.lextenso-editions.fr)

**G**ualino

lextenso éditions

Réussir  
mon cursus

