



# DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

## CONVENTION DE COLLABORATION OU CONTRAT DE TRAVAIL : LE LIEN DE SUBORDINATION FAIT LA DIFFÉRENCE

**Yvette travaille comme professeure auprès d'un établissement privé qui organise du soutien scolaire pour élèves et adultes. Yvette a signé une convention de collaboration indépendante avec cet établissement.**

**Pourtant, dans les faits, l'établissement fixe unilatéralement les honoraires, les horaires de la professeure, lui impose diverses obligations, comme celle de non-débauchage et celle de ne pas accepter de l'argent de la part des parents d'élèves.**

**Yvette se demande si elle peut être considérée comme salariée malgré le fait d'avoir signé une convention de collaboration indépendante ?**



Le statut de salarié offre des avantages considérables à toute personne exerçant une activité professionnelle puisqu'il permet d'être protégé par les règles du Code du travail.

Un contrat de travail se définit comme « *la 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 rémunération* ». La fonction de salarié doit réellement être exercée et se caractérise notamment par un lien de subordination entre le salarié et son employeur.

Quand les parties n'ont pas signé un contrat de travail, celui qui revendique le statut de salarié doit en établir la preuve.

Dans un arrêt du 30 mars 2017, la Cour d'appel<sup>1</sup> a rappelé que « *L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité. Le lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.* »

## 1. Qu'est-ce que le lien de subordination ?

Le lien de subordination est une notion essentielle dont l'existence permet de requalifier une convention de collaboration indépendante ou un contrat de prestation de service en contrat de travail.

Ce lien de subordination donne à l'employeur :

- un pouvoir de direction (donner des directives et des ordres),
- un pouvoir de contrôle (contrôler le travail),
- un pouvoir de sanction (sanctionner les manquements du subordonné, le cas échéant).

Une simple collaboration entre les parties ne suffit donc pas à établir l'existence d'un lien de subordination, encore faut-il que l'employeur ait donné des ordres quant à l'exécution du travail du salarié, qu'il en ait contrôlé l'accomplissement ou en ait vérifié les résultats.

Ici, Yvette ne bénéficie pas d'une autonomie totale ni d'une liberté d'action. En effet, elle est soumise à des instructions précises et doit effectuer des suivis pédagogiques réguliers afin d'être payée à la fin du mois, elle doit justifier ses horaires de travail, son absence ponctuelle ou prolongée et doit effectuer les cours dans les lieux qui ont été unilatéralement fixés par l'établissement.

## 2. Comment prouver l'existence d'un lien de subordination ?

De nombreux éléments sont susceptibles de caractériser l'existence d'un lien de subordination, notamment le comportement de l'employeur, le cadre et la nature de l'activité exercée. Les juges utilisent la technique du faisceau d'indices<sup>2</sup>.

### 2.1 Le comportement de l'employeur

Un lien de subordination peut être caractérisé lorsque l'employeur fait preuve d'autorité. Cela suppose que l'employeur exprime des consignes de travail précises, demande à son salarié de lui rendre des comptes ou qu'il contrôle le travail effectué en prononçant des sanctions, si besoin, etc.

### 2.2 Le cadre de l'activité exercée

Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice d'un lien de subordination. En effet, un service organisé implique des directives unilatérales de l'employeur concernant notamment l'organisation du travail, les horaires à respecter, la prise de congés, les absences à justifier, la fourniture de matériel, etc.

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour d'Appel du 30 mars 2017, n° 42365 du rôle.

<sup>2</sup> Un faisceau d'indices est un ensemble d'indices qui, par leur convergence, permettent de prouver un fait juridique ou un acte juridique. La convergence des différents éléments du faisceau accrédite l'existence de ce que l'on veut démontrer. Et l'on en voit ici tout l'intérêt pour le juriste : le faisceau d'indices concordants permet d'approcher la vérité lorsque celle-ci n'apparaît pas clairement ou ne peut être constatée de façon flagrante. En l'absence de flagrance, la concordance des différents éléments du faisceau est décisive. Car des indices discordants auraient du mal à constituer un faisceau crédible et on peinerait à leur attribuer une quelconque valeur probatoire.



### 3. Qui supporte le risque économique encouru ?

Le lien de subordination peut être caractérisé par l'existence d'une activité profitable<sup>3</sup> à l'entreprise. L'activité doit être exercée pour le compte et dans l'intérêt d'autrui. Par conséquent, l'activité profitable à une entreprise est souvent associée au risque économique encouru. Si le travailleur ne supporte pas

personnellement le risque économique auquel se heurte l'activité, le lien de subordination est susceptible d'être établi. En revanche, un non salarié (tel qu'un auto-entrepreneur ou indépendant) va directement et personnellement supporter ce risque, excluant ainsi tout lien de subordination.

---

---

<sup>3</sup> Dans le langage courant cela renvoie à la manière de tirer un profit utile sur le plan matériel ou moral. Dans le langage économique, la profitabilité est la capacité d'une entreprise à générer un résultat, un profit, un bénéfice.