

## Le lien de subordination dans le contrat de travail

### Description

Le lien de subordination est une des trois notions qui détermine la qualité de salarié, avec la rémunération et le [contrat de travail](#) (CDI ou CDD, à temps plein, à temps partiel ou à domicile).

De ce fait, l'existence d'un lien de subordination différencie le salarié du travailleur indépendant. En effet, s'il est caractérisé, il offre à l'employeur diverses prérogatives.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

### Que représente le lien de subordination ?

Dans le silence de la loi, la jurisprudence a défini le lien de subordination. En effet, la définition de cette notion est essentielle car l'existence d'un tel lien permet de requalifier un contrat de prestation de service en contrat de travail.

### La définition du lien de subordination

Le lien de subordination a fait l'objet d'une définition **jurisprudentielle** eu égard au silence du Code du travail. Cette définition est fréquemment rappelée par la jurisprudence.

Le lien de subordination se manifeste par l'exécution du travail sous l'autorité de l'employeur qui peut donner des directives et des ordres, contrôler l'exécution du travail et sanctionner les manquements du subordonné ([Cass. Soc. 13 novembre 1996, n°94-13.187](#)).

En pratique, travailler dans un service organisé peut être un indice sur l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur fixe unilatéralement les conditions de travail.

De ce fait, un tel lien de subordination autorise l'employeur à :

- Donner des directives et des ordres ;
- Contrôler le travail ;
- Sanctionner les manquements du subordonné, le cas échéant.

**Attention** : un lien de subordination ne peut jamais être imposé au salarié. Ce dernier doit y avoir pleinement consenti, soit par la signature de son contrat de travail, soit par son comportement non équivoque ne laissant aucun doute sur son acceptation.

## Un notion essentielle pour la requalification en contrat de travail

Puisque le lien de subordination est l'élément permettant de déterminer la qualité de salarié, il permet également de distinguer le [contrat de prestation de service](#) du contrat de travail.

En effet, dans certaines situations, ces deux contrats peuvent facilement être confondus. Tout comme le contrat de travail, le contrat de prestation de service comprend l'exécution d'une prestation et une rémunération. A la seule différence que dans le contrat de prestation de service, il n'existe **pas de lien de subordination** entre le client et le prestataire.

De ce fait, il s'agit d'une notion essentielle pour obtenir la requalification d'un contrat de prestation de service en un [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#), si le prestataire n'est plus **indépendant**.

**A noter** : si un lien de subordination est avéré, le contrat initial est requalifié en contrat de travail. A ce moment, l'employeur devra verser les salaires dus à compter de la création d'un tel lien ainsi que des indemnités de licenciement, le cas échéant.

## Comment déterminer l'existence d'un lien de subordination ?

D'une part, le lien de subordination découle des stipulations du contrat de travail.

Mais d'autre part, l'existence du lien de subordination est également appréciée au regard des **circonstances factuelles**.

En effet, ce lien ne dépend pas uniquement de la volonté exprimée par les parties, ni du nom du contrat qui les lie ([Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°11-10.688](#)).

C'est pourquoi, afin de conclure à l'existence d'un tel lien, les juges usent de la technique du **faisceau d'indices**. Cette méthode consiste à répertorier des éléments de fait de la relation de travail, qui à eux seuls ne permettent pas d'établir ce lien mais dont l'accumulation peut l'établir.

Toutefois, la subordination est une **notion juridique relative**.

En effet, certaines fonctions engendrent une plus grande liberté et une plus grande autonomie que d'autres. Par exemple, c'est le cas des anciens présidents et dirigeants généraux de sociétés anonymes qui exercent une activité salariée dans la société avec des ordres et des sanctions, le cas échéant ([Cass. Soc. 29 janvier 1981, n°79-14.701](#)).

**Zoom** : L'existence d'un contrat de travail est primordiale afin d'encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

## Quels sont les critères pour apprécier l'existence d'un lien de subordination ?

Eu égard à la méthode du faisceau d'indices, de nombreux éléments peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination, notamment l'attitude de l'employeur, le cadre et la nature de l'activité exercée.

### L'attitude de l'employeur

Dans le cas où l'employeur fait preuve d'**autorité**, un lien de subordination peut être caractérisé.

Cette autorité peut s'exprimer de différentes manières, notamment en :

- Exprimant des consignes de travail précises ;
- Fixant des horaires et un lieu de travail ;
- Demandant à son salarié de lui rendre des comptes ;
- Contrôlant le travail effectué et en prononçant des sanctions si besoin, etc.

Par exemple, malgré la liberté laissée à un agent mandataire pour effectuer sa mission, s'il a l'habitude de l'effectuer dans un lieu donné selon un mode opératoire impératif en respectant les ordres donnés par la société et en lui rendant des comptes, il se trouve dans une relation de subordination ([Cass. Soc. 31 octobre 2000, n°99-13.949](#)).

A l'inverse, le lien de subordination n'est pas établi si le travailleur accomplit une

mission au sein des locaux de l'entreprise avec les tous les moyens matériels nécessaires à cette mission mais sans avoir reçu ni directives ni critiques sur son travail.

## Le cadre de l'activité exercée

Un autre critère utile à la détermination de l'existence d'un rapport de subordination est **l'intégration à un service organisé**.

Un service organisé implique des directives unilatérales de l'employeur concernant l'**organisation du travail**, telles que des horaires et des locaux imposés, la détermination d'un secteur d'activité, etc.

**Attention** : aujourd'hui, pour les professions difficiles à assujettir au régime général, ce critère n'est plus qu'un simple indice pour la détermination d'un lien de subordination si l'employeur choisit unilatéralement les conditions d'exécution du contrat de travail ([Cass. Civ. 2ème, 25 mai 2004, n°02-31.203](#)).

## La nature de l'activité exercée

Une **activité profitable à l'entreprise** peut aussi permettre de caractériser un lien de subordination et par conséquent d'obtenir la qualité de travailleur salarié.

Par activité profitable à l'entreprise, il faut comprendre que l'activité doit être exercée pour le compte et dans **l'intérêt d'autrui**.

De ce fait, l'activité profitable à un tiers est souvent associée au **risque économique encouru**.

En effet, puisqu'un salarié ne supporte pas personnellement le risque économique auquel se heurte l'activité, le lien de subordination sera établi. En revanche, un non-salarié (tel qu'un auto-entrepreneur ou un chef d'entreprise) va directement et personnellement supporter ce risque, excluant ainsi toute subordination.

**Bon à savoir** : le critère économique est particulièrement utilisé dans le domaine médical pour savoir si le praticien est salarié ou pas, notamment pour les praticiens remplaçants, qui ne supportent pas ce risque en permanence ([Cass. soc. 28 novembre 1991, n°89-18.898](#)).

## Les autres indices

---

Enfin, d'**autres indices** peuvent également être appréciés afin d'établir l'existence d'une relation de subordination.

Tout d'abord, l'absence de **responsabilité** peut constituer un indice à l'existence d'un lien de subordination et donc au travail salarié. En effet, un salarié n'aura pas à assumer la responsabilité d'un acte, alors qu'un travailleur indépendant la supportera.

Ensuite, les exemples sont divers pour caractériser le lien de subordination. Il peut s'agir d'une **obligation d'exclusivité et de non-concurrence**, de la possession d'une adresse email professionnelle et de cartes de visite de l'entreprise, etc.

## Quelles sont les conséquences de l'existence d'un lien de subordination ?

L'existence d'un lien de subordination permet à l'employeur de mettre en oeuvre les prérogatives découlant du pouvoir de direction. En contrepartie de cette subordination, le salarié dispose de différents droits.

### Les prérogatives octroyées à l'employeur

L'établissement d'un lien de subordination suppose l'exercice des **prérogatives** tirées du pouvoir de direction et de sanction de l'employeur.

A ce titre, il peut :

- Imposer des horaires et un lieu de travail à son salarié ;
- Décider de changer unilatéralement les conditions de travail du salarié sans entraîner une [modification de son contrat de travail](#) ;
- Sanctionner le salarié, si besoin, en motivant la sanction (non-respect du contrat de travail par exemple), etc.

**Bon à savoir** : le cas échéant, l'employeur dispose du choix entre plusieurs sanctions en fonction de la gravité du manquement. La sanction peut aller du simple blâme, en passant par la mutation jusqu'au [licenciement pour faute](#) grave ou lourde.

### La contrepartie pour le salarié

Un lien de subordination avéré place le salarié en position de **subordonné** et le contraint à respecter les directives légales de son employeur.

En contrepartie de cette relation de subordination, le travailleur jouit de la qualité de **salarié**. De ce fait, les droits ci-après doivent être respectés :

- Le droit au salaire et aux congés payés ;
- La rémunération des heures supplémentaires ;
- Le droit au respect de la vie privée ;
- Le droit aux indemnités de licenciement, le cas échéant etc.

## FAQ

### Comment se manifeste le lien de subordination?

Le lien de subordination est la relation entre un employeur et son salarié. Cette subordination permet à l'employeur de donner des directives à son salarié, de contrôler son travail et de le sanctionner si besoin.

### Comment prouver l'existence d'un contrat de travail?

Afin de prouver l'existence d'un contrat de travail, tous les éléments probatoires peuvent être utilisés. Ces preuves peuvent être des virements bancaires, des correspondances, des témoignages d'autres salariés, etc. C'est à celui qui invoque le bénéfice du contrat de travail de prouver son existence.

### Comment différencier un travailleur indépendant et un salarié?

Le principal critère qui différencie le salarié du travailleur indépendant est l'existence d'un lien de subordination juridique. En effet, le travailleur indépendant choisit et facture des prestations pour son propre compte, alors que le salarié travaille sous la direction de son employeur.