

LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'**analyse néo-classique** traditionnelle de l'**échange** et des **marchés** a été élaborée une construction tout à fait impressionnante ; dans la théorie de l'équilibre général, il y a à la fois, prise en compte du système d'interdépendance et de représentation identique du fonctionnement des marchés ; **marchés des biens, marchés des services** sont ainsi coulés dans le même moule, analysés avec les mêmes instruments.

En effet, dans les économies contemporaines, le salariat constitue la force dominante prise par la relation d'emploi. Il importe donc de bien préciser la distinction entre les **deux statuts**, celui du **travailleur salarié** et celui de **travailleur indépendant**.

C'est évidemment le **contrat de travail** qui constitue le **critère juridique** du salariat. L'employeur, ayant la direction du travail en assume, par voie de conséquence, le profit et les risques.

Le salarié, pour sa part, renonce à sa **liberté** dans l'organisation de son travail et acquiert, pendant la durée du **contrat**, un droit à une **rémunération** indépendante des **aléas économiques** de l'entreprise.

Du point de vue juridique, la caractéristique fondamentale du contrat de travail n'est pas que le salarié promette d'exécuter un travail ou de fournir un service, mais que le salarié se place sous l'**autorité de l'employeur** pour l'exécution du travail. C'est donc le rapport de **subordination juridique** qui constitue le critère distinctif du **contrat de travail**.

On trouve ainsi chez le spécialiste incontesté de la « **Théorie des organisations** » **H. A. Simon** « **Les organisations** », le concept de « **Relation d'autorité** ». Subordination juridique et **relation d'autorité** sont deux dénominations différentes d'un même phénomène.

Le **premier** met l'accent sur l'aspect juridique (**la subordination**), le **second** sur l'aspect socio-économique (**l'autorité**).

A partir du moment où il y a signature d'un contrat de travail, employeur et employé deviennent interdépendants, mais les droits obtenus par chacun d'entre eux restent limités :

-**Le pouvoir** de subordination obtenu par l'employeur reste en partie formel, l'effort de l'employé ne pouvant être complètement contrôlé ;

-**le droit**, pour l'employé, à un salaire indépendant de la conjoncture reste là encore en partie formel, les assertions de l'employeur sur la situation économique ne pouvant être contrôlées par l'employé que de manière imparfaite.

C'est ce type de considération qui a conduit à des développements (« **Salaire d'efficience** ») d'une part, « **Contrats implicites** » d'autre part remettant en cause le modèle traditionnel.