

Comment le droit prend-il en considération les besoins des entreprises et des salariés

La deuxième question du thème 5 (5.2), juridique, demande comment le droit prend en considération les besoins des entreprises et des salariés. L'entreprise a besoin de flexibilité (adapter ses effectifs, organiser le travail, se séparer d'un salarié) ; le salarié a besoin de sécurité (emploi, rémunération, santé, formation, protection contre l'arbitraire). Le droit du travail cherche l'équilibre entre ces besoins par des règles légales, des conventions négociées et le contrôle du juge, du recrutement jusqu'à la rupture du contrat.

Repères 2026

- SMIC au 1er janvier 2026 : 12,02 € brut de l'heure, 1 823,03 € brut par mois pour 35 h.
- Période d'essai maximale en CDI : 2 mois (employés), 3 mois (agents de maîtrise), 4 mois (cadres) ; CSE dès 11 salariés ; participation obligatoire dès 50 salariés.

Les sources du droit du travail et leur hiérarchie

Le droit du travail est né pour protéger la partie faible du contrat, le salarié, tout en donnant aux entreprises un cadre pour organiser le travail. Il repose sur des **sources hiérarchisées** : une norme inférieure ne peut en principe être moins favorable au salarié que la norme supérieure, sauf dans les domaines où la loi donne la priorité à l'accord d'entreprise.

Source	Contenu	Exemple
Droit international et européen	Conventions de l'Organisation internationale du travail, directives de l'Union européenne (durée du travail, égalité, santé)	Repos quotidien de 11 h, durée maximale de 48 h
Loi et règlement (code du travail)	Règles communes : contrat, durée légale de 35 h, SMIC, licenciement, santé-sécurité	Période d'essai, CSE à partir de 11 salariés
Convention collective de branche	Négociée par les syndicats et les organisations patronales d'un secteur ; souvent étendue à toutes les entreprises de la branche	Grille de salaires minimaux, préavis, primes de la convention collective applicable
Accord d'entreprise	Négocié dans l'entreprise avec les syndicats ou, à défaut, le CSE ou les salariés ; prime sur la branche dans de nombreux domaines	Accord de télétravail de Kooma
Usages, règlement intérieur, contrat de travail	Pratiques constantes ; discipline et sécurité (règlement obligatoire à partir de 50 salariés) ; règles propres au salarié	Contrat de la responsable de pépinière de Tessier

Le **principe de faveur** fait prévaloir la norme la plus favorable au salarié, sauf si la loi en décide autrement. Les réformes récentes ont élargi le **droit négocié** : l'accord d'entreprise peut adapter de nombreuses règles (temps de travail, primes, télétravail) aux besoins propres de chaque entreprise.

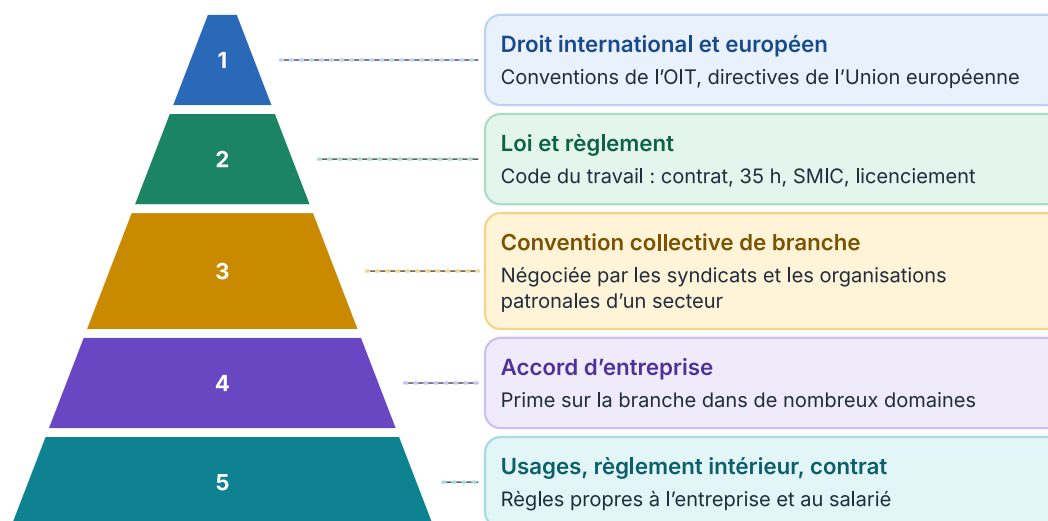


Schéma 1. La hiérarchie des sources du droit du travail : une norme inférieure ne peut en principe être moins favorable au salarié que la norme supérieure (principe de faveur), sauf dans les domaines où la loi donne la priorité à l'accord d'entreprise.

Salarié ou indépendant : le lien de subordination

Le droit du travail ne s'applique qu'au **salarié**. Le **contrat de travail** est la convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre, contre rémunération. Trois éléments le caractérisent : une prestation de travail, une rémunération et un **lien de subordination**, c'est-à-dire le pouvoir de l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

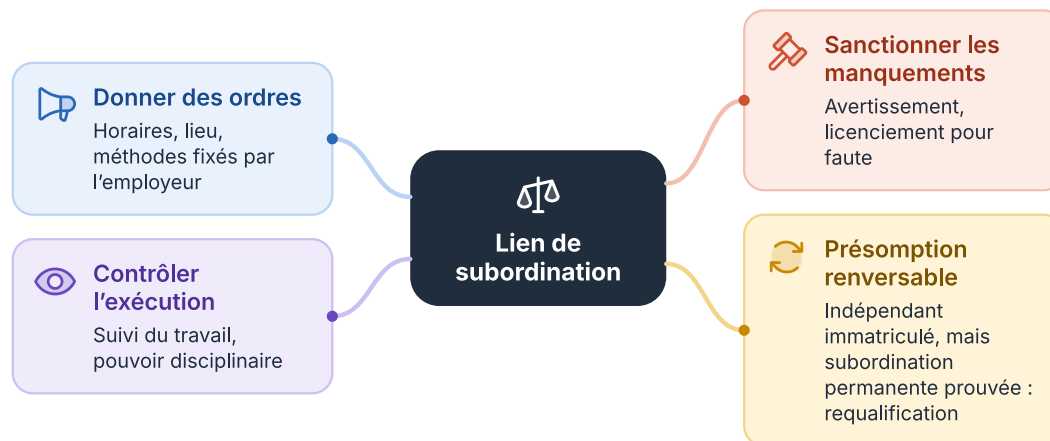


Schéma 2. Le lien de subordination, critère décisif du contrat de travail : il dépend des conditions réelles d'exécution, non du nom donné au contrat.

Critère	Salarié	Travailleur indépendant
Organisation du travail	Fixée par l'employeur (horaires, lieu, méthodes)	Libre : l'indépendant choisit ses moyens et son organisation
Contrôle et sanction	Pouvoir disciplinaire de l'employeur	Seule la responsabilité contractuelle (livrable non conforme)
Risque économique	Supporté par l'employeur ; salaire garanti	Supporté par l'indépendant ; chiffre d'affaires variable
Protection	Code du travail, convention collective, assurance chômage, CSE	Protection sociale des indépendants, pas de droit du travail

La qualification dépend des **conditions réelles d'exécution**, non du nom donné au contrat. Les personnes immatriculées comme indépendantes (micro-entrepreneurs, par exemple) sont présumées ne pas être salariées, mais la preuve d'une subordination permanente renverse cette présomption : la jurisprudence a ainsi requalifié en contrat de travail des relations entre des plateformes et des livreurs ou chauffeurs dont l'activité était dirigée, contrôlée et sanctionnée par l'application.

Les contrats de travail

Le **CDI** est la forme normale de la relation de travail. Les autres contrats répondent à des besoins précis et sont encadrés, car ils créent de la précarité. Le recrutement ne peut reposer sur un critère discriminatoire (origine, sexe, âge, santé, opinions, situation de famille...).

Contrat	Cas de recours	Règles essentielles
CDI	Emploi permanent	Écrit non obligatoire pour le temps plein mais recommandé ; période d'essai maximale de 2 mois (employés), 3 mois (agents de maîtrise), 4 mois (cadres), renouvelable une fois si la convention le prévoit ; rupture par démission, licenciement, rupture conventionnelle
CDD	Remplacement, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, usage constant dans certains secteurs ; jamais pour un emploi permanent	Écrit obligatoire avec motif précis et terme ; durée maximale fixée par la loi (18 mois dans le cas général, renouvellements compris) ; prime de précarité de 10 % sauf exceptions (saisonnier, CDI proposé) ; rupture anticipée limitée (accord, faute grave, force majeure, embauche en CDI, inaptitude)
Intérim	Mêmes motifs que le CDD	Relation à trois : l'agence est l'employeur, l'entreprise utilisatrice dirige le travail ; indemnité de fin de mission de 10 %
Apprentissage	Formation en alternance (16 à 29 ans en général)	Contrat écrit, maître d'apprentissage, rémunération en pourcentage du SMIC selon l'âge et l'année, temps en centre de formation compté comme temps de travail
Temps partiel	Durée inférieure à la durée légale	Écrit obligatoire avec la durée et sa répartition ; 24 h hebdomadaires minimum sauf dérogation ; heures complémentaires majorées et limitées

Exemple chiffré. Chez Vélocité, un opérateur embauché au SMIC (12,02 € de l'heure) effectue 4 heures supplémentaires une semaine de forte production : elles sont majorées de 25 % (jusqu'à la 43e heure), soit $4 \times 12,02 \times 1,25 = 60,10$ € brut. Au-delà de 43 h, la majoration passe à 50 %. La durée légale est de 35 h ; les maxima sont de 10 h par jour et 48 h par semaine.

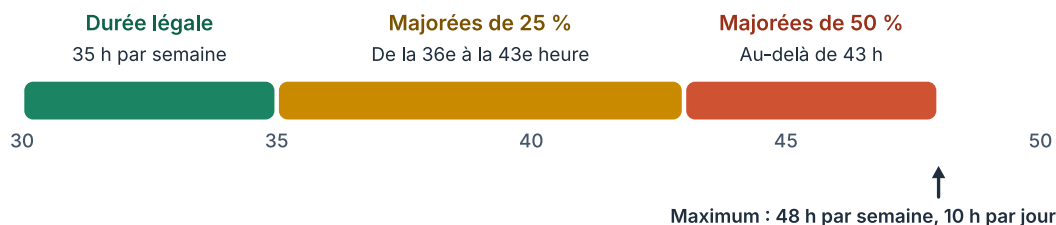


Schéma 3. La durée hebdomadaire du travail et la majoration des heures supplémentaires ; exemple chiffré : 4 heures au SMIC majorées de 25 %, soit $4 \times 12,02 \times 1,25 = 60,10$ € brut.

Les clauses du contrat de travail

Le contrat de travail contient des **clauses** qui organisent la relation. Certaines sont nécessaires (poste, rémunération, lieu, durée), d'autres facultatives ; ces dernières doivent respecter les libertés du salarié et sont contrôlées par le juge.

Clause	Objet	Conditions de validité
Mobilité	Permettre à l'employeur de changer le lieu de travail	Zone géographique précise ; mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, avec un délai raisonnable, sans abus
Non-concurrence	Interdire au salarié, après la rupture, de travailler pour un concurrent	Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et l'espace, tient compte des spécificités de l'emploi, contrepartie financière ; nulle si une condition manque
Débit-formation	Obliger le salarié à rembourser une formation s'il démissionne avant un délai	Formation au-delà des obligations légales, montant proportionné au coût réel, ne doit pas priver le salarié de sa liberté de démissionner

Exemple. Kooma insère dans le contrat d'un commercial une clause de non-concurrence d'un an limitée aux applications de mobilité domicile-travail dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec une contrepartie égale à 30 % du salaire mensuel pendant un an : elle protège un intérêt légitime (portefeuille d'entreprises clientes), elle est limitée et indemnisée. Sans contrepartie, elle serait nulle et le salarié libre.

Les obligations de l'employeur : protection, santé, formation

Le contrat de travail crée des **obligations réciproques**. Le salarié exécute le travail convenu, respecte les directives et le règlement intérieur, fait preuve de loyauté (pas de concurrence pendant le contrat, discrétion). L'employeur fournit le travail et la rémunération convenus, respecte les règles légales et conventionnelles et protège le salarié.

Obligation de l'employeur	Contenu
Rémunération	Au moins le SMIC (12,02 € brut de l'heure en 2026) ou le minimum conventionnel ; égalité de rémunération femmes-hommes pour un même travail ; bulletin de paie
Santé et sécurité	Obligation de prévention : évaluer les risques (document unique), former, informer, fournir les équipements, adapter le travail ; suivi par la médecine du travail ; responsabilité engagée en cas de manquement
Prévention du harcèlement	Harcèlement moral (agissements répétés dégradant les conditions de travail) et sexuel : interdiction, prévention, procédure d'enquête, sanction de l'auteur ; protection des victimes et des témoins
Non-discrimination et égalité	Aucune décision fondée sur un critère interdit ; égalité professionnelle ; obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6 % des effectifs à partir de 20 salariés)
Formation	Adapter les salariés à leur poste et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ; plan de développement des compétences ; entretien professionnel tous les deux ans et bilan tous les six ans

La **formation professionnelle** combine l'initiative de l'employeur (plan de développement des compétences) et celle du salarié (**compte personnel de formation**, alimenté en euros chaque année travaillée pour une formation certifiante). L'**entretien professionnel**, distinct de l'entretien d'évaluation, fait le point tous les deux ans sur l'évolution et les besoins de formation.

Le droit négocié : partenaires sociaux, conventions, accords, CSE

Le droit du travail est en partie un **droit négocié** : les **partenaires sociaux** (organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs) concluent des conventions et accords collectifs qui adaptent et complètent la loi. La négociation a lieu à trois niveaux : interprofessionnel (national), branche (secteur d'activité), entreprise.

Acteur ou institution	Rôle
Syndicats de salariés et organisations d'employeurs	Négociateur aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise ; les syndicats représentatifs désignent des délégués syndicaux dans l'entreprise
Comité social et économique (CSE)	Obligatoire à partir de 11 salariés : réclamations, santé-sécurité ; à partir de 50 salariés, information et consultation sur la marche de l'entreprise, activités sociales et culturelles ; peut négocier à défaut de délégué syndical
Négociation obligatoire	Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux : rémunération, temps de travail, égalité professionnelle
Conflits collectifs	Droit de grève (arrêt collectif et concerté du travail à l'appui de revendications professionnelles) ; procédures de conciliation et de médiation

Exemple. Vélocité (85 salariés) a un CSE aux attributions élargies et une obligation de participation ; elle a négocié un accord d'aménagement du temps de travail de l'atelier (modulation annuelle suivant la saisonnalité des ventes) et un accord d'intéressement. Les Jardins de Tessier (14 salariés) ont un CSE aux attributions réduites et appliquent la convention collective de branche sans accord propre.

La modification et la rupture du contrat de travail

Pendant le contrat, l'employeur peut imposer un **changement des conditions de travail** (horaires dans la même amplitude, tâches de même qualification, lieu dans le même secteur géographique) mais non une **modification du contrat** (rémunération, qualification, durée du travail, lieu hors secteur), qui exige l'accord du salarié ; en cas de motif économique, le salarié dispose d'un mois pour répondre à la proposition. Le contrat prend fin par plusieurs voies.

Mode de rupture	Initiative et conditions	Indemnités et conséquences
Démission	Salarié ; volonté claire et non équivoque ; préavis conventionnel	Pas d'indemnité de rupture ; congés payés dus ; pas d'assurance chômage sauf cas de démission légitime
Licenciement pour motif personnel	Employeur ; cause réelle et sérieuse (faute, insuffisance, inaptitude) ; procédure : convocation, entretien préalable, notification motivée	Indemnité légale (un quart de mois par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, un tiers au-delà, dès huit mois d'ancienneté) ou conventionnelle si plus favorable ; préavis ; supprimés en cas de faute grave ou lourde
Licenciement pour motif économique	Employeur ; difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, cessation d'activité ; obligation de reclassement, ordre des licenciements, consultation du CSE	Mêmes indemnités ; contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement ; priorité de réembauche
Rupture conventionnelle	Accord des deux parties ; entretien(s), convention, rétractation de quinze jours calendaires, homologation administrative	Indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité légale ; droit à l'assurance chômage
Fin de CDD	Arrivée du terme	Prime de précarité de 10 % (sauf exceptions) et congés payés

Exemple chiffré. Un vendeur des Jardins de Tessier ayant neuf ans d'ancienneté et un salaire de référence de 2 200 € brut est licencié pour insuffisance professionnelle : indemnité légale = $9 \times 2\,200 \div 4 = 4\,950$ €, à laquelle s'ajoutent le préavis conventionnel et les congés acquis. Tout licenciement contesté relève du **conseil de prud'hommes**, juridiction paritaire ; un licenciement sans cause réelle et sérieuse donne lieu à une indemnité encadrée par un barème légal selon l'ancienneté. Les salariés protégés (représentants du personnel) ne peuvent être licenciés qu'avec l'autorisation de l'inspection du travail.

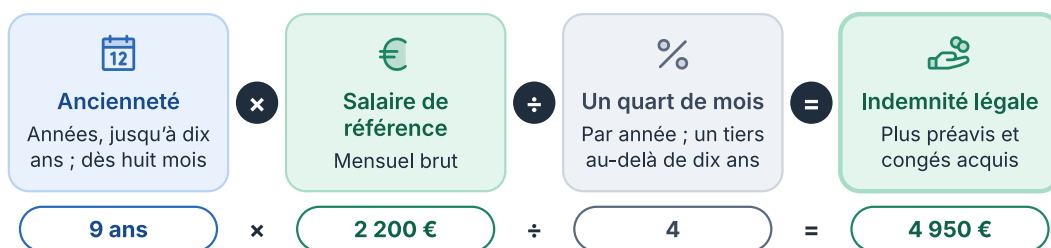


Schéma 4. L'indemnité légale de licenciement jusqu'à dix ans d'ancienneté ; exemple chiffré du vendeur des Jardins de Tessier : 9 ans, salaire de référence de 2 200 € brut.

Méthode : répondre à une question de CEJM

Une question de droit du travail se traite comme un cas pratique : qualifier les faits, énoncer la règle, l'appliquer, conclure. L'erreur la plus fréquente est de donner une opinion (« ce n'est pas juste ») au lieu d'une règle de droit.

- Qualifier** : salarié ou indépendant, CDI ou CDD, modification du contrat ou changement des conditions de travail, faute simple ou grave, clause de non-concurrence.
- Énoncer la règle** avec ses conditions : source (loi, convention collective applicable, accord, contrat) et principe de faveur.

3. **Appliquer** aux faits du dossier, condition par condition ; calculer les sommes dues si les documents le permettent.
4. **Conclure** : réponse juridique et conséquence pratique (risque, coût, recommandation) pour l'entreprise et le salarié.

Exemple rédigé. Question : *Vélocité peut-elle imposer à une assistante commerciale d'Annecy de rejoindre le nouveau site de l'usine de batteries, situé à 90 km, sans clause de mobilité ?*

Qualification : il s'agit de déterminer si le changement de lieu est une simple modification des conditions de travail ou une modification du contrat de travail. *Règle* : l'employeur peut imposer un changement de lieu à l'intérieur du même secteur géographique ; au-delà, et à défaut de clause de mobilité valable, le changement modifie le contrat et requiert l'accord de la salariée ; son refus n'est pas fautif. *Application* : 90 km sortent du secteur géographique d'Annecy ; aucune clause de mobilité ne figure au contrat ; Vélocité doit donc proposer un avenant que la salariée peut refuser. *Conclusion* : l'entreprise ne peut pas imposer la mutation ; en cas de refus, elle conserve la salariée à Annecy ou engage, si la suppression du poste repose sur un motif économique réel, une procédure de licenciement économique avec ses obligations (reclassement, indemnités). La solution la plus sûre est la négociation d'un avenant avec des contreparties (prise en charge des trajets, télétravail partiel).

L'essentiel à retenir

- Les sources du droit du travail sont hiérarchisées (droit européen, loi, convention collective, accord d'entreprise, contrat) avec un principe de faveur, tempéré par la priorité donnée à l'accord d'entreprise dans de nombreux domaines.
- Le contrat de travail se reconnaît au lien de subordination ; le CDI est la norme, le CDD et l'intérim exigent un motif et ouvrent droit à une prime de précarité de 10 % ; les clauses de mobilité, de non-concurrence (contrepartie financière obligatoire) et de dédit-formation sont encadrées.
- L'employeur doit protéger la santé et la sécurité, prévenir le harcèlement et la discrimination, former (entretien professionnel tous les deux ans, CPF) ; le droit négocié (conventions, accords, CSE dès 11 salariés) adapte les règles à l'entreprise.
- La modification du contrat exige l'accord du salarié ; la rupture prend la forme d'une démission, d'un licenciement (cause réelle et sérieuse, procédure, indemnité légale d'un quart de mois par année jusqu'à dix ans), d'une rupture conventionnelle homologuée ou d'une fin de CDD ; le conseil de prud'hommes tranche les litiges.