Exercices et cas pratiques : droit du travail

Qualification : plateformes et micro-travail

Exercice 1 · Questionnaires et tests de logiciels sur une plateforme

Karim, jeune diplômé, complète depuis quelques mois ses revenus d'employé de commerce en passant par une plateforme : il y répond à des questionnaires sur ses habitudes de consommation et il y teste des logiciels. Chaque questionnaire rempli lui rapporte 0,35 € et chaque test de logiciel 0,60 €, ce qui lui permet de gagner, sur un mois, entre 45 € et 90 €.

Il apprécie la souplesse de cette activité : il choisit les thèmes des questionnaires et les types de logiciels testés, il peut abandonner un questionnaire ou un test en cours, et il peut même ne pas se connecter à la plateforme pendant plusieurs semaines de suite.

La plateforme vient de lui annoncer qu'elle met fin à toute collaboration, en raison de nombreuses approximations dans ses réponses.

1. Surpris par cette fin brutale, Karim veut savoir s'il peut bénéficier des protections du Code du travail.

> CORRIGÉ
>
> La question revient à se demander si la relation avec la plateforme peut être **requalifiée en contrat de travail**. Il faut donc examiner les trois critères.
>
> **Prestation de travail : oui.** Karim répond à des questionnaires et teste des logiciels : c'est du micro-travail, une activité exercée pour le compte et dans l'intérêt d'un tiers. Le fait que l'activité soit irrégulière ou occasionnelle n'empêche pas de la retenir.
>
> **Rémunération : oui.** Une somme est versée pour chaque questionnaire et chaque test. Le fait qu'elle soit faible, voire très faible, ne compte pas.
>
> **Lien de subordination : c'est le point délicat.** La plateforme semble avoir usé d'un pouvoir de sanction en fermant le compte de Karim à la suite d'approximations relevées après coup. Mais elle n'a exercé aucun pouvoir de direction ni de contrôle pendant l'exécution des tâches : Karim a choisi son rythme, le nombre de questionnaires et les logiciels à tester, sans contrainte.
>
> On peut rapprocher sa situation de celle des « clic-walkers ». La chambre sociale (Soc., avis, 15 décembre 2021, n° 21-70.017), puis la chambre criminelle (Crim., 5 avril 2022, n° 20-81.775), ont jugé

qu'il n'y a pas de prestation de travail sous un lien de subordination quand le particulier accepte, via une plateforme, des missions rémunérées en points-cadeaux ou en quelques euros, tout en étant libre de les abandonner en cours, sans instruction pendant leur exécution et sans que la société puisse contrôler et sanctionner l'exécution de directives. Il en est ainsi même si la société vérifie le travail et peut refuser de verser la rémunération en cas d'exécution non conforme.

Conclusion : les micro-tâches de Karim ne relèvent pas du Code du travail. Une requalification en contrat de travail est peu probable, et Karim ne peut pas invoquer les protections attachées au salariat.

Qualification : stage et critères

Exercice 2 · Un stage devenu travail à temps plein

Léa effectue un stage de quatre mois dans un cabinet de conseil, dans le cadre de son master, avec une convention signée par l'école, le cabinet et elle-même. Au bout de trois semaines, le cabinet l'affecte seule à la tenue d'un portefeuille de clients, remplaçant une salariée en congé, avec les mêmes horaires que l'équipe et sans tuteur disponible. Aucun travail pédagogique n'est plus prévu.

1. Un stage est-il en principe une prestation de travail ?
2. Dans la situation de Léa, que peut examiner le juge si elle demande la requalification en contrat de travail ?

CORRIGÉ

1. En principe non. Un stage fait dans le cadre d'une formation, avec une convention, et sans détournement de sa finalité pédagogique, n'est pas l'exécution d'une prestation de travail (Soc., 19 juin 1991, n° 89-41.846 ; Soc., 14 novembre 2000, n° 98-42.551). Le stagiaire a un statut propre, fixé par le Code de l'éducation.

2. Le juge regarde les faits, pas l'étiquette « stage » ni la convention (arrêt *Labanne*). Il peut relever que la finalité pédagogique a été détournée : Léa remplace une salariée, travaille seule, sans tuteur, aux horaires de l'équipe. Il vérifie alors les trois critères :

- **prestation de travail** : le travail est fait pour le compte et dans l'intérêt du cabinet ;
- **rémunération** : une somme est versée au stagiaire ; son montant ou son nom (gratification) ne compte pas, mais le critère se prouve plus facilement s'il y a des sommes allouées ;
- **lien de subordination** : horaires imposés, intégration dans un service organisé, ordres du cabinet, indices à réunir en faisceau.

Si ces éléments sont établis, le contrat peut être requalifié en contrat de travail. L'action se prescrit par cinq ans à compter de la fin du stage (art. 2224 du Code civil ; Soc., 11 mai 2022, n° 20-14.421).

Présomptions légales

Exercice 3 · Un artisan peintre immatriculé, travaillant pour un seul donneur d'ordre

Hugo est immatriculé au répertoire des métiers comme artisan peintre. Depuis deux ans, il travaille uniquement pour une entreprise de rénovation. Celle-ci lui fixe ses horaires de chantier, lui fournit son matériel et sa tenue, lui demande un compte rendu chaque soir et lui a déjà retiré des chantiers après des retards. Hugo facture chaque mois et supporte ses propres charges sociales.

1. Quelle présomption s'applique à Hugo ?
2. Peut-elle être renversée ? Comment ?

CORRIGÉ

1. Hugo est inscrit sur un registre pour l'activité exercée : la présomption de **non-salariat** de l'article L. 8221-6, I du Code du travail joue. Il est présumé ne pas être lié par un contrat de travail à son donneur d'ordre.

2. Oui, la présomption est **simple**. Elle tombe si Hugo prouve qu'il fournit ses prestations dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente (art. L. 8221-6, II). La jurisprudence n'exige pas une preuve supplémentaire par rapport aux critères habituels (Soc., 8 juillet 2003, n° 01-40.464).

Faisceau d'indices en faveur d'Hugo : horaires imposés, matériel fourni, absence de risque économique réel, contrôle quotidien (compte rendu) et sanction (retrait de chantiers). Ces éléments traduisent un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Le fait qu'il facture et supporte ses charges ne suffit pas à écarter la requalification : le juge regarde les conditions de fait.

Les juges du fond apprécient souverainement ces indices. Si le salariat est reconnu, le Code du travail s'applique à la relation.

Exercice 4 · Une journaliste qui vend ses reportages

Inès est journaliste professionnelle. Elle propose ses reportages à plusieurs titres de presse, qui les lui achètent. Elle choisit librement ses sujets et les angles, n'est tenue à aucun horaire et ne reçoit aucune

directive des rédactions.

Une rédaction met fin à ses achats. Inès se prévaut du Code du travail.

1. Quelle présomption existe en faveur d'Inès ?
2. Cette présomption est-elle irréfragable ?

> CORRIGÉ
> **1.** Les journalistes professionnels bénéficient d'une présomption **simple de salariat** (art. L. 7112-1 du Code du travail).
>
> **2.** Non : elle peut être renversée. Le donneur d'ordre peut prouver que l'activité est exercée dans des conditions exclusives de tout lien de subordination. Dans un cas comparable, la présomption a été détruite parce que le journaliste avait le libre choix des reportages qu'il offrait à l'achat et ne recevait aucune directive des entreprises de presse acheteuses (Soc., 6 octobre 2010, n° 09-41.017). Ici, les faits d'Inès sont proches : la présomption sera probablement écartée.
>
> Seule la présomption des **voyageurs, représentants et placiers (VRP)** est irréfragable (art. L. 7313-1).

Champ d'application : secteur public

Exercice 5 · Deux agents non statutaires, deux services publics

Une commune emploie sous contrat : Sami, à la régie municipale de l'eau, qui est un service public industriel et commercial ; et Camille, à l'accueil de l'école municipale, qui est un service public administratif. Aucun des deux n'est fonctionnaire titulaire.

1. Quel droit s'applique à chacun et quel juge est compétent pour leurs litiges ?
2. Que change-t-il si Sami est le directeur de la régie ?

> CORRIGÉ
> **1.** On applique le critère organique de l'arrêt *Berkani* (TC, 25 mars 1996, n° 03000). **Sami** travaille pour un SPIC : il est agent de droit privé, soumis au Code du travail ; ses litiges relèvent du conseil de prud'hommes. **Camille** travaille pour un SPA : elle est agent contractuel de droit public ; le Code du travail ne s'applique pas à elle.
>
> **2.** Par exception, le directeur d'un établissement public à caractère industriel et commercial, et son comptable s'il a la qualité de comptable public, ont la qualité d'agent public (CE, 8 mars 1957, n°

15219) ; la solution s'applique au directeur d'une régie municipale industrielle et commerciale (TC, 4 juillet 1991, n° 2670). Sami, directeur, serait donc un agent public.

Révision : vrai ou faux

Exercice 6 · Dix affirmations à juger : vrai ou faux ?

1. Le Code du travail ne s'applique pas aux associations, car elles n'ont pas de but lucratif.
2. Un contrat intitulé « contrat de prestation de services » ne peut pas être requalifié en contrat de travail.
3. Une rémunération très faible empêche de retenir le critère de la rémunération.
4. Le bénévole peut recevoir une somme d'argent si elle correspond au remboursement de ses frais.
5. La dépendance économique suffit à caractériser le lien de subordination.
6. Un horaire imposé est un indice de subordination.
7. La présomption de salariat des VRP admet la preuve contraire.
8. La présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 repose sur une inscription ou une immatriculation.
9. La loi française présume les travailleurs de plateforme salariés.
10. L'action en requalification se prescrit par cinq ans.

CORRIGÉ

- **1. Faux.** Les personnes morales de droit privé sont soumises au Code du travail, avec ou sans but lucratif.
- **2. Faux.** Le juge regarde les conditions de fait, pas l'étiquette (arrêt Labanne, 2000).
- **3. Faux.** Le montant, même dérisoire, est indifférent.
- **4. Vrai.** À condition que la somme ne dépasse pas les frais réellement exposés.
- **5. Faux.** C'est la subordination juridique qui compte (arrêt Bardou, 1931).
- **6. Vrai.** C'est un indice parmi d'autres, dans le faisceau d'indices.
- **7. Faux.** La présomption est irréfragable pour les VRP (art. L. 7313-1).

- **8. Vrai.** Elle repose sur une inscription ou immatriculation (RCS, métiers, agents commerciaux, Urssaf, transport routier de personnes) ; elle peut être renversée.
- **9. Faux.** Le principe légal est celui de travailleur indépendant (art. L. 7341-1) ; une requalification reste possible, et la directive 2024/2831 prévoit une présomption réfragable qui doit être transposée.
- **10. Vrai.** Cinq ans (art. 2224 du Code civil), à compter de la fin du contrat dont la qualification est contestée.

Normes : usage d'entreprise et dénonciation

Exercice 7 · La prime de fin d'année supprimée

Un représentant du personnel vous expose la situation suivante. Dans son entreprise, l'employeur a toujours versé une prime de fin d'année avec le salaire de décembre, égale à 6 % de la rémunération annuelle brute. La prime est réservée aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Pour l'année en cours, l'employeur a décidé de ne pas la verser, à cause de difficultés économiques. Il a notifié cette décision le 3 décembre à chaque salarié qui avait perçu la prime l'année précédente. Les représentants du personnel ont été informés le même jour. Ils estiment que l'employeur ne peut pas supprimer la prime sans leur accord.

1. L'employeur peut-il ainsi mettre fin au versement de la prime de fin d'année ?

CORRIGÉ

Étape 1 : qualifier la source de l'avantage. La prime est un **usage d'entreprise** : une pratique tacite de l'employeur. Elle remplit les trois critères :

- **généralité** : elle est versée à tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté ; l'exclusion des moins anciens ne fait pas obstacle, la prime s'appliquant dans les mêmes conditions à tous les salariés concernés (Soc., 27 mai 1987, n° 82-42.115) ;
- **constance** : elle a toujours été versée (Soc., 9 juillet 1986, n° 82-40.934) ;
- **fixité** : modalités précises, moment (avec le salaire de décembre) et montant (6 % de la rémunération annuelle brute) ; le montant peut varier en pratique sans que cela compte (Soc., 5 juin 1996, n° 92-43.480).

Étape 2 : la dénonciation. Un usage s'impose à l'employeur, mais celui-ci peut le dénoncer s'il informe les représentants du personnel **et** chaque salarié concerné ou susceptible de l'être, et s'il respecte un **délai de prévenance**.

- **Information individuelle incomplète.** L'employeur n'a prévenu que les salariés qui avaient déjà perçu la prime. Ceux qui atteignent deux ans cette année, et même ceux qui ne remplissent pas la condition au jour de la dénonciation mais pourraient la remplir un jour, auraient dû être informés personnellement (Soc., 28 janvier 2015, n° 13-24.242).
- **Délai de prévenance trop court.** Dénoncer le 3 décembre une prime attendue à la fin du même mois est tardif : la dénonciation ne peut valoir pour l'année en cours (Soc., 3 mars 1993, n° 89-45.785).

Conclusion : la dénonciation est irrégulière. Les salariés peuvent réclamer la prime de cette année. L'employeur pourra dénoncer à nouveau, à condition de respecter les conditions ci-dessus.

L'accord des représentants du personnel n'est pas exigé : leur argument n'a aucune base juridique. Il suffit de les informer.

Exercice 8 · Une prime de présence pour six mois

Par une note affichée dans l'entreprise, l'employeur annonce une prime de présence aux salariés pendant le premier semestre, « jusqu'au 30 juin », et dit qu'elle ne sera pas reconduite sauf nouvelle décision. Au 1er juillet, il cesse de la verser. Des salariés protestent : aucune procédure de dénonciation n'a été suivie.

1. Quelle norme est en cause ? La suppression est-elle régulière ?

CORRIGÉ

L'annonce expresse de l'employeur est un **engagement unilatéral**, ici **à durée déterminée** : il a prévu lui-même son terme.

La procédure de dénonciation (délai de prévenance, information des représentants et des salariés) ne concerne que les engagements à **durée indéterminée**. Pour un engagement à durée déterminée, la seule arrivée du terme suffit à y mettre fin, sans information préalable des salariés ou des représentants.

Conclusion : la cessation au 30 juin est régulière. Si l'employeur voulait maintenir la prime, il devrait la reconduire ; le silence ne crée un usage que si les trois critères (généralité, constance, fixité) sont réunis.

Normes : hiérarchie des sources

Exercice 9 · Une loi contraire à une convention de l'OIT

Un salarié licencié sans motif conteste son licenciement. Le texte de loi sur lequel l'employeur s'appuie permet de rompre le contrat sans motif pendant une période initiale. La France a ratifié la convention de l'OIT n° 158, dont l'article 4 interdit de licencier un travailleur sans motif valable.

1. Que peut faire le juge ? Quel exemple connu illustre cette solution ?

> CORRIGÉ
> Une convention ratifiée a, dans l'ordre interne, une autorité supérieure à celle de la loi (art. 55 de la Constitution). Le juge exerce un **contrôle de conventionnalité** : si la loi est contraire à la convention, il l'**écarte** au profit de la convention (Ch. mixte, 24 mai 1975, Jacques Vabre ; CE, 20 octobre 1989, Nicolo).
>
> L'**affaire CNE** en est l'exemple : le contrat « nouvelle embauche », qui permettait de rompre sans motif pendant deux ans (dispositions aujourd'hui abrogées), a été jugé contraire à l'article 4 de la convention n° 158 (Soc., 1er juillet 2008, n° 07-44.124). Dans le cas posé, le juge écarterait le texte de loi, et le licenciement sans motif valable ne pourrait pas se justifier par lui.
>
> À l'inverse, l'affaire des **barèmes Macron** montre que le contrôle ne conduit pas toujours à écarter la loi : les textes qui encadrent les dommages-intérêts n'ont pas été jugés contraires à l'article 10 (Soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490).

Révision : les normes (vrai ou faux)

Exercice 10 · Dix affirmations sur les normes : vrai ou faux ?

1. Les recommandations de l'OIT ont la même force contraignante que ses conventions ratifiées.
2. La Charte sociale européenne permet aux salariés de saisir individuellement le Comité européen des droits sociaux.
3. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est contraignante depuis le traité de Lisbonne.
4. Une directive européenne s'applique immédiatement, telle quelle, dans les droits nationaux.

5. Le préambule de la Constitution de 1946 garantit le droit de grève.
6. La QPC permet de contrôler la constitutionnalité d'une loi avant son entrée en vigueur.
7. Un article du Code du travail précédé de la lettre R. est issu d'un décret.
8. Une convention collective et un accord collectif s'appliquent seulement aux salariés adhérents des syndicats signataires.
9. Un engagement unilatéral ne peut, en principe, imposer des sujétions aux salariés.
10. Le règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

> CORRIGÉ
>
> - **1. Faux.** Seules les conventions ratifiées obligent l'État ; les recommandations n'ont pas de force contraignante.
> - **2. Faux.** Il n'y a pas de procédure de réclamation individuelle : seuls les syndicats peuvent former des réclamations collectives.
> - **3. Vrai.** Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le 1er décembre 2009.
> - **4. Faux.** C'est le règlement qui s'applique immédiatement ; la directive fixe des objectifs, avec une marge de manœuvre pour les États.
> - **5. Vrai.** Alinéa 7 du préambule.
> - **6. Faux.** C'est le contrôle a priori. La QPC est un contrôle a posteriori, depuis 2010.
> - **7. Vrai.** R. : décrets en Conseil d'État ; D. : décrets en Conseil des ministres (d'après le cours) ; L. : loi.
> - **8. Faux.** Ils s'appliquent à tous les salariés de leur champ, adhérents ou non.
> - **9. Vrai.** Sauf si une disposition légale le permet.
> - **10. Faux.** Il est obligatoire à partir de 50 salariés (d'après le cours ; à recouper).

Exercices rédigés par nos soins. Corrigés pédagogiques : seuls les textes officiels font foi. Références à recouper avec Légifrance. Mis à jour le 2026-11-11.