

CHAPITRE 12

Quel cadre juridique pour une relation de travail : salarié ou indépendant ?

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Distinguer les statuts de salariés et d'indépendants.
- Vérifier, dans un contexte donné, le (les) motif(s) de recours à un CDI, CDD, CTT.
- Repérer pour une situation de travail salariée, les règles juridiques applicables.
- Identifier les droits et obligations de l'employeur et du salarié.
- Exposer les modalités de rupture possibles d'une relation de travail (salariale ou indépendante) dans une situation donnée.

PLAN DU COURS

Distinguer les statuts de salarié et d'indépendant

Recourir à un CDI, un CDD ou un CTT et connaître les modalités de rupture d'une relation de travail

Identifier les droits et les obligations du salarié et de l'employeur

La hiérarchie des sources du droit du travail (code du travail, convention collective, accord d'entreprise et règlement intérieur) est abordée dans une optique professionnelle, notamment pour la durée légale du travail ou la sécurité au travail.

En prenant appui sur des cas concrets, son étude se poursuit par la présentation des modes de contractualisation de la relation de travail (contrat de travail et contrat d'entreprise) afin de déterminer le régime juridique applicable (statut salarié et indépendant) et ses conséquences.

Il convient, en lien avec le secteur d'activité professionnel, d'insister sur le régime juridique du statut salarié et d'identifier les éléments caractéristiques d'un contrat de travail (lien de subordination, prestation et rémunération), les droits et obligations de l'employeur et du salarié (notamment en matière de formation). La durée du travail est étudiée lors de l'analyse du bulletin de paie. L'étude de la représentation des salariés permet de distinguer leurs rôles dans les instances.

Le contrat de travail peut être résilié à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il s'agit d'exposer les principes liés aux modes de rupture du contrat de travail. Parallèlement, la fin de la relation de travail est abordée dans le cas du travailleur indépendant.

DÉFINITION

CADRE JURIDIQUE

Ensemble des règles légales qui délimitent les activités et les comportements des individus.



DÉFINITION

RELATION DE TRAVAIL

Au sens juridique, lien entre personnes physiques ou morales.



DÉFINITION

SALARIÉ

individu qui met à disposition son travail contre rémunération par l'entreprise qui l'emploie.



DÉFINITION

INDÉPENDANT

Individu qui réalise une mission en tant que prestataire auprès d'un client et lui facture sa prestation.



Distinguer les statuts de salarié et d'indépendant

OBJECTIFS



- Expliquer ce qu'est un **salarié** et un **indépendant**.
- Voir les **différences principales** entre ces deux statuts (contrat, autonomie, protection sociale, revenus).
- Connaître les **avantages et les inconvénients** de chaque statut.
- Reconnaître, dans des **situations concrètes**, si une personne est salariée ou indépendante.

PLAN DU COURS

Quel contrat pour le statut de salarié ?

Document 1 – CDI

Quel contrat pour le statut d'indépendant ?

Document 2 – Le contrat de prestation de nettoyage de fin de chantier

QUEL CONTRAT POUR LE STATUT DE SALARIÉ ?

Document 1 Exemple de CDI

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre les soussignés :

Raison sociale de l'employeur : VINCI CONSTRUCTION

Dont le siège social est situé à Paris

Représenté par Monsieur Sanchez

D'une part,
Et

Monsieur Romain Mazat

Demeurant 3 rue d'Italie 42000 SAINT-ÉTIENNE

De nationalité française

N° de Sécurité sociale : 1740647098673

D'autre part

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Date d'embauche et nature du contrat

VINCI CONSTRUCTION engage Monsieur Romain Mazat à compter du 1^{er} Janvier 2013 à 8 h 00 heures dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

Article 2 : Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois.

Elle pourra être renouvelée exceptionnellement conformément aux dispositions de la convention collective du bâtiment. Ce renouvellement pourra être motivé et signifié par écrit.

Durant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis, ni indemnité.

Article 3 : Emploi et classification

VINCI CONSTRUCTION engage Monsieur Romain Mazat en qualité de chef d'équipe avec la qualification niveau IV position 2 de la convention collective du bâtiment coefficient 240.

Article 4 : Fonctions

Monsieur Romain Mazat exercera les fonctions de chef d'équipe sous l'autorité et selon les directives d'un chef de chantier auquel il rendra compte de son activité. Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur Romain Mazat, et sans que cette liste soit limitative, sera chargé d'assurer :

- Le management de l'équipe de chantier
- L'aide au recrutement des personnels de l'équipe
- Le lien avec les intervenants extérieurs et les prestataires de services

Article 5 : Lieu de travail

Le contrat de travail s'exécutera sur l'ensemble du département de la Loire (42).

Article 6 : Durée et horaires de travail

Monsieur Romain Mazat est tenu d'effectuer une durée hebdomadaire de travail de 35 h. Il est soumis aux horaires en vigueur de la structure (cf. le règlement intérieur).

Ces horaires ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat, et pourront, en conséquence, être modifiés en fonction de l'organisation de la structure et des nécessités de chantier. Monsieur Romain Mazat pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires, à la demande de son employeur, conformément aux dispositions du Code du travail et de la convention collective du bâtiment.

Article 7 : Rémunération

En contrepartie, Monsieur Romain Mazat percevra une rémunération mensuelle brute de 2 000,00 Euros. Il est informé par le présent contrat qu'il bénéficie également :

- d'une prime d'ancienneté conformément à la convention collective du bâtiment.

Article 8 : Congés payés

Le salarié bénéficiera de la caisse des congés payés, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 9 : Convention collective applicable

Le présent contrat est régi par la convention collective du bâtiment et consultable au secrétariat de direction.

Fait en deux exemplaires

À Saint-Étienne, le 30 décembre 2018

Signature de l'employeur

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

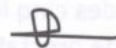
Lu et approuvé



Signature du salarié

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Lu et approuvé



DÉFINITION

CONTRAT DE TRAVAIL

Il existe dès l'instant où la personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le contrat de travail doit en général être écrit.



DÉFINITION



LIEN DE SUBORDINATION

Il est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'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.

COMPRENDRE



Quel que soit le type de contrat, le **contrat de travail** donne au salarié le statut de salarié et atteste des caractéristiques suivantes :

- l'engagement du salarié dans la société et le lien de subordination juridique,
- la nature du poste à pourvoir et les missions attachées,
- le lieu de travail,
- le nombre d'heures travaillées,
- la rémunération,
- la présence de congés payés,
- la durée de la période d'essai.

Si toutes les caractéristiques sont présentes, le contrat de travail est valide. Il existe différents types de contrat de travail selon leur durée, l'activité de l'employeur ou la nature du travail confié au salarié.

Le contrat de travail entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Certaines clauses optionnelles peuvent ensuite être ajoutées au contrat de travail, en fonction de la nature du poste, et si la loi l'autorise.

A l'aide du document 1, identifiez la nature du contrat et nommez les parties.

Repérez le statut de Romain Mazat.

Ce contrat de travail est-il conforme? Justifiez votre réponse.

QUEL CONTRAT POUR LE STATUT D'INDÉPENDANT ?

DÉFINITION

CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES



Convention par laquelle le prestataire de services s'engage à réaliser un service de manière indépendante. Le service est réalisé sans contrat de travail donc le prestataire a le statut d'indépendant.

Document 2 Le contrat de prestation de nettoyage de fin de chantier

TOP NETTOYAGE CHANTIER

Contrat de prestation de nettoyage de fin de chantier

Identité des deux parties

Entre les soussignés :

Ci-après désigné « le Prestataire »

Top Nettoyage Chantier, auto-entrepreneur, 3 rue des montagnes,
42000 Saint-Étienne

RCS 91290674532176

Représenté par Simon Treau, Responsable de Top Nettoyage
Chantier depuis le 1^{er} janvier 2015, habilité à signer pour le compte
de la société qu'il représente.

D'une part,

Et :

Ci-après désigné « le Client »

Vinci Construction

24 rue des peupliers

42000 SAINT-ÉTIENNE

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet du contrat de prestations fournies au client

Le Client confie au Prestataire une mission consistant à répondre
aux besoins suivants :

Nettoyage du chantier, remise au propre du chantier afin que
l'équipe du second œuvre puisse intervenir.

Il est rappelé que le Prestataire a obtenu un agrément du préfet du
département et qu'il est par conséquent autorisé à fournir les
services visés ci-dessus. Cet agrément a été accordé le 1^{er} janvier
2017 pour une période de 10 ans et il est publié au recueil des actes
administratifs de la préfecture sous le numéro 988-671.

Article 2 – Lieu d'intervention du Prestataire

Le Prestataire fournira ses services sur le chantier indiqué par le
Client.

Article 3 – Prix et modalités de paiement

Le Client s'engage à payer au Prestataire un prix forfaitaire de
2500 euros hors taxes payable à réception de la facture que lui aura
adressé le Prestataire.

Article 4 – Obligations du Prestataire et du Client

Le Prestataire s'engage à observer la confidentialité la plus totale en
ce qui concerne le contenu de la mission et toutes les informations
que le Client lui aura communiqué.

Le Client s'acquittera de la somme due.

Article 5 – Les sanctions en cas de manquement

Le non-respect des obligations engage des poursuites.

Article 6 – Droit de rétractation du Client

Le Client peut se rétracter dans un délai de sept jours à compter de
la signature du présent contrat sans avoir à donner de justification ni
verser une somme quelconque au Prestataire.

Article 7 – Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour la durée du nettoyage soit 3 jours
à partir de sa signature par les parties. Il pourra être renouvelé après
accord des deux parties.

Article 8 – Résiliation du contrat en cas de force majeure

La responsabilité du Prestataire ne pourra être mise en cause qu'en
cas de manquement à ses obligations. Le Client ne pourra pas
l'invoquer en cas de force majeure ou d'autres causes indépen-
dantes de la volonté du Prestataire.

Article 9 – En cas de litige : droit applicable, juridiction compétente

Le présent contrat est assujéti au droit français. Tout litige qui
résulterait de son exécution sera soumis aux tribunaux dont dépend
le siège social du Prestataire.

Fait le 1^{er} septembre 2021 en deux exemplaires à Saint-Étienne

Le Prestataire

Le Client

Simon Treau

Vinci Construction

COMPRENDRE



Le contrat de prestation de services donne au travailleur le statut d'indépendant et doit comporter les informations suivantes :

- les parties au contrat,
- l'objet,
- le lieu,
- le prix,
- le droit de rétractation,
- la durée,
- la résiliation,
- la juridiction compétence en cas de litige.

La signature de la convention de prestation de services engage les deux parties (le prestataire et le client) à respecter leurs obligations respectives. Le document signé fait naître des droits et a une valeur commerciale.

Pourquoi Vinci Construction doit-il recourir à un prestataire de services ?

S'agit-il d'un contrat de travail ? Vérifiez et justifiez votre réponse.

Quelles sont les obligations du prestataire ?

Quelles sont les obligations du client ?

Quel est l'intérêt pour Vinci Construction de fonctionner avec des prestataires de services pour le nettoyage de fin de chantier ?

Recourir à un CDI, un CDD ou un CTT et connaître les modalités de rupture d'une relation de travail

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Reconnaître les **différents types de contrats de travail** (CDI, CDD, CTT).
- Savoir **dans quels cas** une entreprise peut utiliser chacun de ces contrats.
- Expliquer **comment un contrat peut se terminer** (démission, licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD/CTT).
- Comprendre les **avantages et inconvénients** de chaque contrat pour le salarié et pour l'employeur.
- Analyser de petites **situations concrètes** et choisir le contrat adapté.

PLAN DU COURS

Quels sont les différents contrats de travail et dans quels cas y avoir recours ?

Quelles sont les modalités de rupture d'une relation de travail ?

Comparaison des contrats

Étude de cas pratiques

Synthèse à retenir

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL ET DANS QUELS CAS Y AVOIR RECOURS ?

CDI – CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE



- contrat de travail de droit commun : il n'a pas de date de fin. (qu'est ce que ça veut dire ?)
- deux parties au contrat
- besoin d'aucun motif de recours,
- peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.
- c'est le contrat qui offre le plus de stabilité au salarié.
- rompu uniquement dans certaines conditions : démission, licenciement, rupture conventionnelle, retraite.

CDD – CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE



- contrat de travail précaire (qu'est ce que ça veut dire ?)
- deux parties au contrat,
- indemnités de fin de contrat et de congés payés,
- les motifs de recours possibles sont : remplacement d'un salarié absent, mission d'insertion professionnelle, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI (exemples ?).
- obligatoirement écrit, avec un motif précis et une durée limitée.
- durée maximale en principe : 18 mois (sauf cas particuliers).

CTT – CONTRAT TRAVAIL TEMPORAIRE



- L'agence de travail temporaire est l'employeur, elle s'occupe du recrutement jusqu'à la paye. Elle est responsable en cas d'accident de travail,
- contrat de travail précaire,
- trois parties au contrat,
- indemnités de fin de mission et de congés payés,
- les motifs de recours possibles sont : remplacement d'un salarié absent, mission d'insertion professionnelle, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI;

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RUPTURE D'UNE RELATION DE TRAVAIL ?

La **rupture du contrat de travail** consiste à mettre un terme au contrat avant l'échéance initialement prévue.

Quand cette rupture est à **l'initiative du salarié**, elle se formalise par la démission, le départ à la retraite ou la résiliation judiciaire.

Lorsque la fin du contrat est à **l'initiative de l'employeur**, cela peut être un licenciement pour motif personnel (faute du salarié) ou licenciement économique (difficultés économiques rencontrées par l'entreprise).

La fin de contrat peut également intervenir **lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord sur la fin de contrat**. Cette solution est formalisée par la rupture conventionnelle. Elle permet à l'employeur et au salarié n contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle individuelle ou collective est possible sous conditions et indemnisation.

COMPARAISON DES CONTRATS

Type de contrat	Durée	Avantages pour le salarié	Inconvénients pour le salarié	Avantages pour l'employeur	Inconvénients pour l'employeur
CDI	Illimitée	Stabilité, droits complets	Moins de souplesse si on veut partir	Fidélisation, motivation	Procédure lourde de rupture
CDD	Limitée (18 mois max)	Prime de précarité, expérience	Instabilité, rupture limitée	Souplesse, répondre à un besoin temporaire	Coût (prime), encadrement strict
CTT	Courte mission	Indemnités, découverte d'entreprises	Grande précarité	Flexibilité, pas d'engagement long	Coût élevé via l'agence

ÉTUDE DE CAS PRATIQUES

Un magasin de vêtements doit remplacer une vendeuse partie en congé maternité. Quel type de contrat utiliser ? Pourquoi ?

Une entreprise de BTP a besoin de main-d'œuvre supplémentaire pendant un chantier de 6 mois. Quel contrat proposer ?

Un étudiant travaille comme manutentionnaire via une agence pour 3 semaines. Quel contrat a-t-il signé ?

Un salarié en CDI veut quitter son entreprise pour un autre emploi. Quelles sont ses options ?

SYNTHÈSE À RETENIR

Le **CDI** est la norme, stable mais plus lourd à rompre.

Le **CDD** et le **CTT** ne peuvent être utilisés que pour des besoins temporaires et sont encadrés par la loi.

Les ruptures de contrat obéissent à des règles précises pour protéger à la fois le salarié et l'employeur.

NOM Prénom :

Classe :

ÉVALUATION

Entourez la bonne réponse.

1. Quel est le contrat « normal » de travail en France ?

- a) CDD
- b) CDI
- c) CTT

2. Une entreprise qui embauche pour 6 mois à cause d'un surcroît d'activité doit utiliser :

- a) CDI
- b) CDD
- c) Intérim

3. À la fin d'un CDD, le salarié perçoit en plus :

- a) Une prime de précarité
- b) Une prime d'ancienneté
- c) Une prime de licenciement

4. La rupture conventionnelle concerne :

- a) Le CDI
- b) Le CDD
- c) Le CTT

5. Un salarié en CDD peut rompre son contrat avant le terme s'il :

- a) En a marre de son poste
- b) Est embauché en CDI ailleurs
- c) N'aime pas ses collègues

6. Dans un contrat d'intérim (CTT), combien d'acteurs sont impliqués ?

- a) 2
- b) 3
- c) 4

7. Lors d'une démission dans un CDI, le salarié doit en principe :

- a) Payer une indemnité à l'employeur
- b) Respecter un préavis
- c) Partir immédiatement

8. Quelle est la durée maximale d'un CDD en principe ?

- a) 6 mois
- b) 18 mois
- c) 36 mois

9. Dans quel cas un employeur peut-il recourir à un CDD ?

- a) Remplacement d'un salarié absent
- b) Pour éviter de payer les charges sociales
- c) Pour embaucher un salarié sans limite de durée

10. Quel contrat permet de bénéficier d'une prime de précarité à la fin ?

- a) CDI uniquement
- b) CDD et CTT
- c) Tous les contrats

Identifier les droits et les obligations du salarié et de l'employeur

COMPÉTENCES ATTENDUES



Dans une entreprise, le **contrat de travail** lie le salarié et l'employeur.

Nous verrons dans cette séance les règles de leur collaboration.

Chacun a des **droits** à faire respecter et des **obligations** à remplir. Connaître ces règles permet d'assurer une bonne relation de travail et d'éviter les conflits.

PLAN DU COURS

Les droits et obligations du salarié

Les droits du salarié

Les obligations du salarié

Les droits et obligations de l'employeur

Les droits de l'employeur

Les obligations de l'employeur

Quel sont les conventions collectives et comment fonctionne le droit du travail ?

Ressource 1 : La hiérarchie des sources du droit

Ressource 2 : Convention collective du bâtiment

Ressource 3 : Convention collective des travaux publics

LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Les droits du salarié

- Percevoir un salaire correspondant au travail effectué.
- Bénéficier de congés payés et de temps de repos.
- Travailler dans des conditions de sécurité et de santé satisfaisantes.
- Ne pas être discriminé (sexe, âge, origine, religion, etc.).
- Être formé (accès à la formation professionnelle).
- Être respecté (respect de la vie privée, de la dignité).

Les obligations du salarié

- Exécuter le travail prévu dans son contrat.
- Respecter les consignes de l'employeur et le règlement intérieur.
- Avoir une attitude professionnelle (ponctualité, politesse, discrétion).
- Préserver le matériel et les informations de l'entreprise.
- Respecter la confidentialité sur certaines données.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les droits de l'employeur

- Donner des ordres et des consignes dans le cadre du contrat.
- Contrôler le travail réalisé.
- Sanctionner un manquement du salarié (avertissement, blâme, voire licenciement selon les règles légales).

Les obligations de l'employeur

- Fournir le travail convenu et les moyens nécessaires pour l'effectuer.
- Verser le salaire prévu au contrat.
- Assurer la sécurité et la santé du salarié au travail.
- Respecter le droit du travail et les conventions collectives.
- Prévenir toute forme de harcèlement ou de discrimination.

COMPRENDRE



La **durée légale de travail** effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, soit 151.67 heures par mois, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il s'agit d'une durée de référence, un seuil à partir duquel, sauf exceptions, sont calculées les heures supplémentaires.

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur.

La durée des congés varie en fonction des droits acquis.

QUEL SONT LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET COMMENT FONCTIONNE LE DROIT DU TRAVAIL ?

Ressource 1 La hiérarchie des sources du droit



DÉFINITION

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

Une convention collective est un **accord écrit** signé entre les **employeurs** (ou leurs représentants) et les **salariés** (représentés par les syndicats).

Elle complète le **Code du travail** en précisant les règles propres à un **secteur d'activité** (par exemple : la boulangerie, le bâtiment, le commerce, etc.) ou à une entreprise.



Elle sert à quoi ?

Elle fixe les **conditions de travail** et les **avantages sociaux** des salariés :

- le **salaire minimum** du secteur,
- la **durée du travail**,
- les **congés**,
- les **primes**,
- les **conditions de rupture du contrat**, etc.

Exemple :

Un ouvrier qui travaille sur un chantier dépend de la **Convention collective nationale du bâtiment**. Cette convention peut prévoir, par exemple :

- une **prime pour intempéries** quand le travail est arrêté à cause de la pluie,
- une **indemnité de déplacement** pour aller sur les chantiers,
- ou encore une **prime d'ancienneté**.

ANECDOTE CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT: LA "PRIME D'INTEMPÉRIES", NÉE DE LA PLUIE



Dans les années 1950, les ouvriers du bâtiment perdaient leur salaire dès qu'il pleuvait ou neigeait, puisque les chantiers s'arrêtaient.

Face aux grèves et aux plaintes, les syndicats ont négocié dans la **convention collective du bâtiment** une **indemnité pour intempéries** : même si le travail est stoppé, une partie du salaire est maintenue. C'est l'une des rares conventions à prévoir ça !

ANECDOTE CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT: LE CASQUE, SYMBOLE DE SÉCURITÉ ET DE DROIT



Dans les années 1970, beaucoup d'ouvriers du bâtiment refusaient de porter le **casque de sécurité** : trop lourd, trop chaud, etc...".

Après plusieurs accidents graves, les syndicats ont insisté pour que la convention collective du bâtiment renforce les obligations de sécurité.

Résultat : le port du casque est devenu **une règle encadrée par la convention**, avant même que la loi l'impose clairement.

Aujourd'hui, le casque est presque un **symbole de la profession** — à la fois outil de protection et marque du respect des droits du salarié.

Ressource 2 Convention collective du bâtiment

- Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) — texte complet disponible. [Légifrance](#)
- Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) — texte complet. [Code du travail numérique](#)
- Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (ETAM) — pour ce statut. [Légifrance](#)
- Convention collective nationale des cadres du bâtiment — pour les cadres. [Code du travail numérique](#)

- Pour les ouvriers : texte du 15 décembre 1992, étendu par arrêté du 27 mai-1993. [Légifrance](#)
- Pour les ETAM : texte du 12 juillet 2006. [FNTF](#)
- Pour les cadres : texte du 20 novembre 2015. [Légifrance](#)

Exercice – Les droits et obligations dans le cadre du travail

Situation

Thomas est ouvrier dans une entreprise de bâtiment.
Son employeur, M. Durand, lui demande de venir travailler un samedi matin pour terminer un chantier urgent.
Thomas refuse, car il avait prévu un week-end en famille.
De plus, il ne porte pas son casque de sécurité sur le chantier, prétextant qu'il fait trop chaud.

Cite **deux droits** de Thomas en tant que salarié:

Cite **deux obligations** de Thomas dans son travail.

Cite **deux obligations** de M. Durand en tant qu'employeur.

Dans cette situation, qui ne respecte pas ses obligations ? Explique ta réponse.

Quelle **convention collective** s'applique dans ce secteur d'activité ?

NOM Prénom :

Classe :

QCM – LES DROITS, OBLIGATIONS ET CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quelle est la durée légale du travail hebdomadaire en France pour un salarié à temps plein ?

- A. 30 heures
- B. 35 heures
- C. 39 heures
- D. 40 heures

2. Le salarié a le droit :

- A. D'être formé et de bénéficier de congés payés
- B. De ne pas respecter le règlement intérieur
- C. De refuser toute consigne de son employeur
- D. De fixer lui-même son salaire

3. Parmi ces propositions, laquelle est une **obligation du salarié** ?

- A. Assurer la sécurité au travail
- B. Verser le salaire prévu au contrat
- C. Préserver le matériel et les informations de l'entreprise
- D. Donner des ordres dans le cadre du contrat

4. L'employeur a le droit de :

- A. Contrôler le travail réalisé
- B. Partir en congé quand il veut
- C. Refuser d'assurer la sécurité du salarié
- D. Ne pas verser le salaire convenu

5. Une **convention collective** est :

- A. Une loi votée par le Parlement
- B. Un accord signé entre employeurs et salariés
- C. Un règlement intérieur d'entreprise
- D. Une fiche de paie

6. À quoi sert une convention collective ?

- A. À fixer les règles propres à un secteur d'activité
- B. À remplacer le Code du travail
- C. À supprimer les primes et congés
- D. À gérer les conflits familiaux

7. Dans la convention collective du bâtiment, quelle **prime** est née des grèves des années 1950 ?

- A. La prime de rendement
- B. La prime d'intempéries
- C. La prime de panier
- D. La prime de déplacement

8. Quelle règle de sécurité est devenue obligatoire dans le bâtiment avant même la loi ?

- A. Le port du casque
- B. Le port du gilet jaune
- C. Le contrôle médical annuel
- D. Le port de gants