

RÉVISIONS Éco-Droit

Module 4

Révision des ACQUIS - Module 4 – Les mutations de la relation de travail

En quoi la relation de travail est-elle modifiée par le développement du numérique ?

- Repérer les conséquences du développement du numérique sur la relation de travail et la flexibilité
- Analyser les évolutions récentes du salariat et des indépendants

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

- Distinguer les statuts de salariés et d'indépendants.
- Repérer pour une situation de travail salariée, les règles juridiques applicables.
- Exposer les modalités de rupture possibles d'une relation de travail (salariale ou indépendante) dans une situation donnée.

Pourquoi entrer dans une logique de formation tout au long de la vie ?

- Repérer les enjeux, pour une personne, de la formation tout au long de la vie
- Identifier les possibilités de formation pour une personne

Analyse documentaire

À partir de vos connaissances et de l'ensemble documentaire ci-après, répondez aux questions suivantes.

DOCUMENT 1

1.1 Différencier le statut de travailleur salarié de celui de non salarié.

Un travailleur non salarié est une personne qui travaille pour son propre compte, il n'est pas lié par un contrat de travail

1.2 Citer trois exemples de travailleurs non salariés.

Des artisans, des autoentrepreneurs, des professions libérales.

1.3 Démontrer l'importance du statut de non-salarié pour notre économie et commentez son évolution.

La France compte 3.8 millions de travailleurs non salariés. Ils sont soit indépendants soit autoentrepreneurs. Les autoentrepreneurs ont une durée d'activité moyenne de moins de 5 ans alors qu'elle est de 10 ans pour les indépendants. Ce statut évolue depuis 2019 de 8.2 %.

1.4. Dégager les principaux avantages du statut de TNS.

- Autonomie dans la gestion.
- Liberté des horaires, de l'organisation.
- Liberté dans le choix de la clientèle.
- Pas de lien de subordination.

1.5. Identifier les limites à ce statut.

- Protection sociale.
- Les revenus sont liés au volume d'activité.
- Retraite.
- Charge de travail. 36 % des TNS ont un revenu inférieur au SMIC.
- Pour 16 % ils doivent cumuler avec un emploi salarié.



DOCUMENT 2

2.1 Expliquer l'utilité pour un travailleur indépendant d'avoir recours à une plateforme numérique.
Les plateformes numériques jouent le rôle d'intermédiaire entre un client et un prestataire de service. Les travailleurs indépendants peuvent alors développer leur activité grâce à cette mise en relation (livreurs, chauffeurs VTC, ingénieurs...).

2.2 Démontrer l'évolution de cette pratique.

Cette pratique tend à se développer grandement. Le nombre d'indépendant ayant recours aux plateformes numériques a été multiplié par 3 en 6 ans. Il est aujourd'hui de 600 000.

2.3 Dégager la problématique soulevée dans le document.

La justice s'interroge sur le lien qui existe entre les plateformes numériques et les prestataires notamment au niveau du lien de subordination qui peut exister. La France et l'UE ont reconnu que certains travailleurs des plateformes, soumis à des règles et consignes strictes (travail, rémunération) devaient être considérés comme salariés de la plateforme et non comme prestataire indépendant.

DOCUMENT 3

3.1 Repérer l'emploi concerné.

Chargé de clientèle.

3.2 Expliquer la signification du montant horaire mensuel de 151.67 heures.

C'est la moyenne horaire mensuelle effectuée par un salarié travaillant 35 heures par semaine sur une période de 12 mois.

3.3 Repérer le salaire de base de l'employée.

Le salaire de base est de 1 766.96 €.

3.4 Identifier le nombre d'heures supplémentaires réalisées et précisez leur modalité de calcul.

La salariée a réalisé 10 heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées avec une majoration soit de 25 % soit de 50 % (selon l'entreprise et la convention collective). Ici, ce sont des heures majorées à 25 %. Le taux de base pour une heure « normale » est de 11.65. Le taux majoré est de 14.5625.

3.5 Préciser qui finance la contribution à l'assurance chômage.

Ce sont les employeurs.

3.6 Indiquer l'utilité des cotisations et contributions sociales pour le salarié.

Les cotisations dites « salariales » donnent droit au salarié à une protection sociale en cas, par exemple, de maladie, de chômage ou lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite.

3.7. Repérer deux avantages sociaux et ou financiers présents dans ce bulletin de salaire.

Titres-restaurant, chèques vacances.

3.8 Préciser le salaire qui sera versé sur le compte bancaire de la salariée.

La salariée qui vous a transmis son bulletin de salaire est en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Le salaire net à payer sera de 1278.75 €.

3.9 Citer les différentes modalités de rupture de cette relation de travail.

- Rupture à l'initiative du salarié : démission
- Rupture négociée : rupture conventionnelle
- Licenciement : licenciement pour motif personnel, faute grave ou lourde.
- Licenciement économique.
- Selon l'âge de la salariée : départ ou mise à la retraite.



DOCUMENTS 4 et 5

4.1 Démontrer l'essor du télétravail en France.

Depuis la crise sanitaire, le nombre de télétravailleurs en France n'a cessé d'augmenter. En 2017, ils étaient 25 %. Désormais 33 % déclarent télétravailler une fois par semaine.

4.2 Identifier les avantages du télétravail pour les salariés.

- Liberté et autonomie dans la réalisation des tâches.
- Equilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Plus grande concentration, meilleure productivité
- Réduction des coûts liés au trajet.

4.3 Démontrer que les usages numériques facilitent le télétravail.

Les télétravailleurs utilisent des solutions numériques afin d'assurer leurs activités. Ils utilisent des outils de vision afin de communiquer en temps réel, des outils de gestion de projet afin de se coordonner efficacement, des outils tels que des cloud pour partager des documents et collaborer en temps réel.

4.4 Expliciter les mesures qu'une entreprise doit mettre d'optimiser les activités des télétravailleurs.

Les entreprises doivent mettre en place plusieurs mesures afin d'optimiser les activités des télétravailleurs :

- Assurer une formation de qualité aux outils, ne pas perdre le lien avec les télétravailleurs, permettre une assistance en ligne
- Développer des moments de cohésion même virtuels
- S'assurer de la charge de travail (la mesurer), respecter les horaires de travail et les temps de repos
- Mettre en place un droit à la déconnexion dans le but de veiller à la santé mentale des salariés télétravailleurs.

DOCUMENT 6

6.1 Expliquer la notion de formation continue.

La formation continue est un processus d'apprentissage qui permet à un individu de se former lorsque ce dernier est entré dans la vie active (soit dans l'emploi, soit dans la recherche d'emploi).

6.2 Donner trois exemples de dispositifs permettant aux salariés de se former.

- Le CPF (Compte Personnel de Formation)
- Le PDC (Plan de Développement des Compétences)
- La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

6.3 Préciser les avantages de la formation continue pour l'entreprise.

- Développer la confiance et la motivation des équipes
- Améliorer la productivité
- Augmenter son chiffre d'affaires
- Développer le sentiment d'accomplissement et limiter le turnover
- Retenir les talents en interne
- Adapter les postes aux évolutions du métier
- Disposer d'équipes formées permet d'être productif, de développer l'innovation, la créativité, d'être concurrentielle

6.4 Retrouver les principales motivations des salariés à se former.

- Les salariés se forment afin d'être plus épanouis, motivés et impliqué. Cela permet de donner du sens à leur métier
- Cela leur permet d'envisager un nouveau poste, d'entrevoir une reconversion professionnelle
- La formation continue permet de leur redonner une confiance en eux et leur permet d'améliorer leur profil s'ils devaient changer de voie/métier/entreprise



DOCUMENT 1 - Qui sont les travailleurs non salariés ?

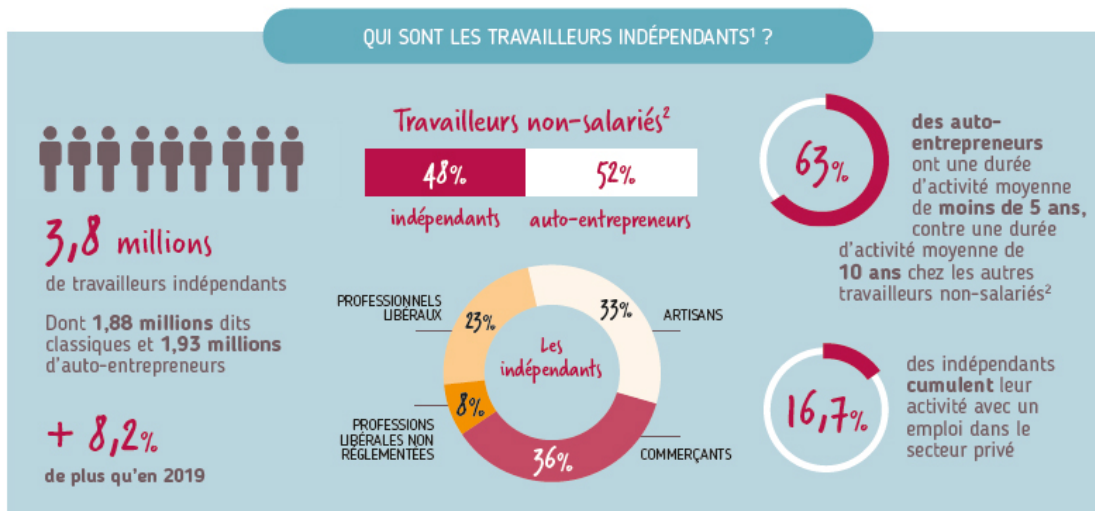
Un travailleur non salarié (TNS) est une personne installée à son propre compte pour son activité professionnelle. À la différence du salarié, il n'est pas lié par un contrat de travail à une entreprise. Qui sont les TNS français ? Combien sont-ils ?

La France compte 3.8 millions de travailleurs indépendants, dont 1.88 millions sont dits classiques et 1.93 millions sont auto-entrepreneurs.

Ainsi, 52 % sont auto/micro-entrepreneurs et 48 % indépendants. Parmi les indépendants, on compte 36 % de commerçants, 33 % d'artisans, 23 % de professionnels libéraux et 8 % de professions libérales non réglementées¹.

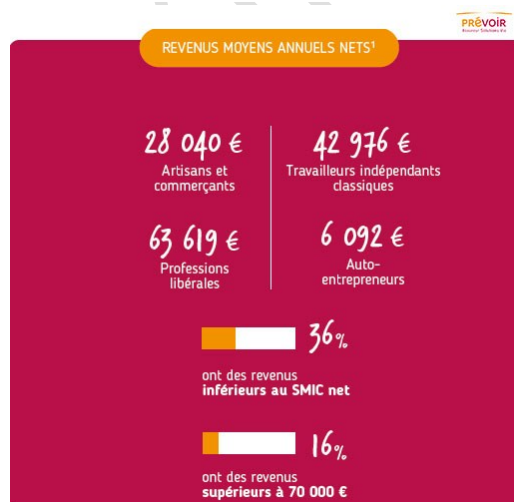
63 % des autoentrepreneurs ont une durée d'activité moyenne de moins de 5 ans, contre une durée d'activité moyenne de 10 ans chez les autres travailleurs non-salariés.

16,7 % des indépendants cumulent leur activité avec un emploi dans le secteur privé.



1/ Acofs, Stat'UR n°339, janvier 2022.

2/ Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants, « L'essentiel sur les travailleurs indépendants », édition 2020.



1/ Acofs, Stat'UR n°339, janvier 2022.

En moyenne, les travailleurs indépendants ont 44 ans et 4 mois. L'âge moyen est de 40 ans et 10 mois pour les auto-entrepreneurs.

Les revenus moyens annuels nets des travailleurs non-salariés français

En moyenne, 36 % des travailleurs non-salariés ont des revenus inférieurs au SMIC net, et 16 % ont des revenus supérieurs à 70 000 €.

Source : <https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/travailleur-non-salarie-tns/> Le 15 octobre 2024.



DOCUMENT 2 – Les plateformes numériques

Uber, Malt, Deliveroo, Taskrabbit, Crème de la crème : depuis le début des années 2010, les plateformes de travail numériques se sont multipliées en France. Le nombre d'indépendants qui accèdent à leurs clients via ces plateformes augmente aussi, selon une étude du ministère du Travail.

L'an dernier, 600.000 travailleurs indépendants, environ, ont utilisé une plateforme numérique, c'est-à-dire une application mobile ou un site internet, pour être mis en relation avec des clients, au titre de leur emploi principal.

Cette évaluation est nettement supérieure à celle de 2017. À l'époque, l'Insee avait recensé 200.000 travailleurs de plateformes. Leur nombre a donc été multiplié par trois, en l'espace de 6 ans.

Quels sont les métiers les plus représentés parmi les travailleurs des plateformes ?

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, ce ne sont pas les livreurs et les chauffeurs VTC, dont la situation est très médiatisée. Ils ne représentent que 9% des travailleurs de plateformes.

En réalité, cette organisation du travail est répandue dans de nombreuses professions. Agent immobilier, courtier en assurance, consultant en marketing, rédacteur, agriculteur, médecin, esthéticienne, coiffeur, mécanicien, artisans du BTP. On observe également une montée en puissance chez les avocats, les comptables ou les développeurs informatiques.

Travailleur des plateformes, vers un salariat déguisé ?

Suivant le modèle d'affaires des plateformes, les applications qui mettent en relation des prestataires et des clients ne sont que des intermédiaires, des courtiers liant deux personnes, sans aucune intention de nouer une relation de travail salariée. Pourtant, la question s'est posée : n'y a-t-il pas, derrière l'apparence d'un service de mise en relation, l'évidence d'une relation de travail salariée déguisée entre la plateforme et les travailleurs de plateformes ? Les juges nationaux l'ont reconnu, en requalifiant certains contrats de prestation de services en contrat de travail. L'Union européenne vient également d'adopter une Directive 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, le 23 octobre 2024, qui prévoit un mécanisme de présomption de salariat au bénéfice des travailleurs dits de plateformes.

Source : www.francetvinfo.fr 30/11/2024 modifiée par l'auteur



DOCUMENT 3 – Bulletin de salaire

BULLETIN DE PAIE				
SARL EMPLOYEUR 36 RUE DE VALMONT 91000 EVRY		BULLETIN DE PAIE MARS 2024		
N° APE 8430A 799 030 351 000 014 CCN DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE ET HORLOGERIE		MME SALARIÉE BATIMENT B1 6 RUE DU CORBEAU 91590 LA FERTE-ALAIS		
MATRICULE : 157 EMPLOI : CHARGE DE CUNTELE STATUT: EMPLOYE ANCIENNETÉ : 10 ANS ET 7 MOIS HORAIRE MENS. 151,67 H				
ELEMENTS DE REMUNERATION	Base	Taux	Montant	
SALAIRE	151,67	11,6500	1 766,96	
CONGÉS PAYÉS HEURES SUPPLÉMENTAIRES AVANTAGES PRIMES	10,00	14,5625	145,63	
MONTANT BRUT	1 912,58			
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES	BASE	TAUX	SALARIÉ	EMPLOYEUR
SANTÉ				
SÉCURITÉ SOCIALE MALADIE MATERNITÉ INVALIDITÉ DÉCÈS	1912,58			139,62
COMPLÉMENTAIRE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE	1912,58	2,000%	38,25	38,25
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE	1912,58	1,500%	28,69	28,69
ACCIDENTS DU TRAVAIL & MALADIES PROFESSIONNELLES				
RETRAITE	1912,58			26,01
SÉCURITÉ SOCIALE VIEILLESSE PLAFONNÉE	3864,00			
SÉCURITÉ SOCIALE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1912,58	0,400%	7,65	38,63
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, CEG TI	1912,58	6,900%	131,97	163,53
SÉCURITÉ SOCIALE FAMILLE	1912,58	4,010%	76,69	114,95
ASSURANCE CHÔMAGE	1912,58			65,98
AUTRES CHARGES DUES PAR L'EMPLOYEUR	1912,58			80,33
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION				
CSG DÉDUCTIBLE SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉS	1912,58			62,08
CSG/CRDS NON DÉDUCTIBLE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU	1764,72	6,800%	120,00	
CSG/CRDS SUR LES REVENUS NON IMPOSABLES	1764,72	2,900%	51,18	
	145,63	9,700%	14,13	
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES			-468,56	758,07
EXONÉRATIONS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS			16,47	-501,81
MONTANT NET SOCIAL	1 460,49			
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES	BASE	TAUX	SALARIÉ	EMPLOYEUR
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE, INCAPACITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS, RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE				
REMBOURSEMENTS ET DÉDUCTIONS DIVERSES	BASE	TAUX	SALARIÉ	EMPLOYEUR
FRAIS DE TRANSPORTS	86,40	50,000%	43,20	43,20
TITRES-RESTAURANT	21	-3,6	-75,60	113,40
CHEQUES VACANCES AUTRES				
MONTANT NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	1 428,09			
IMPOT SUR LE REVENU	BASE	TAUX	SALARIÉ	
MONTANT NET IMPOSABLE			1 493,40	
MONTANT NET DES HC/HS/RTT EXONÉRÉES			162,10	
IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE	1 493,40	10,000%	-149,34	
MONTANT NET A PAYER (en Euros)	1 278,75			
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR				2 325,44

Document à conserver sans limitation de durée.
Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet www.service-public.fr, rubrique cotisations salariales.

Source : <https://www.gestiondelapaie.com/bulletin-de-paie-simplifie/>



DOCUMENT 4 - Panorama du télétravail en France : chiffres clés & tendances

Le télétravail en France a profondément évolué, notamment sous l'impulsion de la pandémie de COVID-19 qui a accéléré son adoption. En 2024, cette pratique s'est solidement ancrée dans le paysage professionnel français, avec environ 33 % des salariés télétravaillant au moins une fois par semaine. Ce chiffre représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes, où le télétravail était moins répandu, notamment en 2017, lorsque seulement 25 % des salariés y avaient recours. En 2024, les cadres et les professionnels des technologies de l'information représentent la majorité des télétravailleurs.

Depuis l'automne 2023, 71 % des entreprises françaises exigent des jours de présence obligatoire au bureau. Tandis que 93 % des salariés souhaitent venir au bureau au moins une fois par semaine, 62 % préfèrent continuer à travailler à distance pendant au moins la moitié de la semaine.

Les outils numériques sont cruciaux pour le télétravail. 91 % des télétravailleurs utilisent régulièrement des plateformes de visioconférence comme :

- Microsoft Teams (35 %) ;
- Zoom (26 %) ;
- WhatsApp (7 %) ;
- Google Meet (5 %), etc.

De plus, 60 % des télétravailleurs utilisent des outils de gestion de projet tels que Trello ou Asana pour coordonner efficacement les tâches à distance. Enfin, 70 % d'entre eux se servent de solutions de stockage en ligne comme Google Drive pour faciliter le partage de documents et la collaboration en temps réel.

Le principal atout du télétravail en France, cité par 70 % des télétravailleurs français, est qu'il permet de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. En outre, 64 % des télétravailleurs économisent en moyenne 4 heures par semaine grâce à la réduction des trajets domicile-travail, et 60 % estiment être plus productifs à distance qu'en présentiel. Le télétravail contribue également à réduire le taux d'absentéisme, qui passe à 1,2 %, contre 3,9 % pour ceux travaillant en présentiel.

Le télétravail en France présente plusieurs défis majeurs. Près de 55 % des télétravailleurs signalent l'absence d'une évaluation claire de leur temps de travail, et 58 % estiment que leur charge de travail n'est pas correctement évaluée. De plus, alors que la majorité pratique le télétravail à domicile, seuls 24 % disposent d'une pièce dédiée à leur activité, ce qui affecte la concentration. Le manque de soutien pour le droit à la déconnexion concerne 36 % des travailleurs, et 31 % continuent de travailler même en cas de maladie.

Pour faire face aux défis du télétravail, certaines entreprises adoptent des stratégies comme la mise en place de formations pour aider les employés à mieux s'adapter à ce mode de travail.

Ces initiatives visent à améliorer la productivité et à renforcer la satisfaction des employés. Par ailleurs, encourager des moments de cohésion, même virtuels, est essentiel pour réduire l'isolement et maintenir des liens solides au sein des équipes.

Les entreprises qui réussissent à mettre en œuvre ces stratégies parviennent souvent à surmonter les défis liés au télétravail en France et à créer un environnement de travail plus inclusif et productif.

Source : <https://numeritel.co/chiffres-teletravail-en-france-2024/>



DOCUMENT 5 - Télétravail : des salariés à protéger



Source : <https://droits.nvo.fr>

DOCUMENT 6 - Formation continue : l'investissement gagnant pour des employés épanouis et performants

Pour engager vos employés, la formation continue apparaît donc comme une solution envisageable.

La formation continue tend à booster la confiance et la motivation des équipes, qui se donneront donc davantage au quotidien. Le choix des formations peut impacter la productivité si vous leur proposez des thématiques autour de la gestion du temps, des conflits, l'organisation, etc. A la clé, une potentielle augmentation du chiffre d'affaires de votre activité ! Si vous formez vos employés selon leurs besoins, et les vôtres, vous boostez leur sentiment d'accomplissement et limitez le turnover. La qualité de vie au travail est améliorée et ils imaginent donc mieux leur avenir à vos côtés. Formez vos salariés vous permet de conserver vos talents en interne, sur le long terme.

Pourquoi les collaborateurs aiment-ils tant se former ? Les raisons sont multiples.

Premier point, l'épanouissement personnel et professionnel : il vous faut développer leur estime, leur confiance. Grâce à la formation, ils donnent du sens à leur vie pro et donc personnelle. Un salarié épanoui est un salarié motivé et impliqué.

Pour pouvoir penser à demain au sein de l'entreprise, les collaborateurs n'hésitent plus à se former pour se donner toutes les chances d'accéder au poste convoité, au statut souhaité ou à la nouvelle vie dont ils rêvent.

Se maintenir à un haut niveau de connaissances et de compétences est rassurant pour vos collaborateurs, à l'heure où la crise économique fait rage. Cela contribue à asseoir leur confiance en eux, mais aussi à les rendre attractifs s'ils devaient se retrouver sur le marché de l'emploi (volontairement ou non).

Source : <https://solutions.lesechos.fr/equipe-management/c/formation-continue-linvestissement-gagnant-pour-des-employes-epanouis-et-performants-42365/> Mis à jour le 11 septembre 2024 à 10:23



En autonomie, je contrôle de que je sais des documents

QCM en ligne	QRcode	URL
Document 1		https://urlr.me/dqBaQ9
Document 2		https://urlr.me/vhRG92
Document 3		https://urlr.me/X5dpm6
Document 4 et 5		https://urlr.me/MUDe4q
Document 6		https://urlr.me/wyPc5r