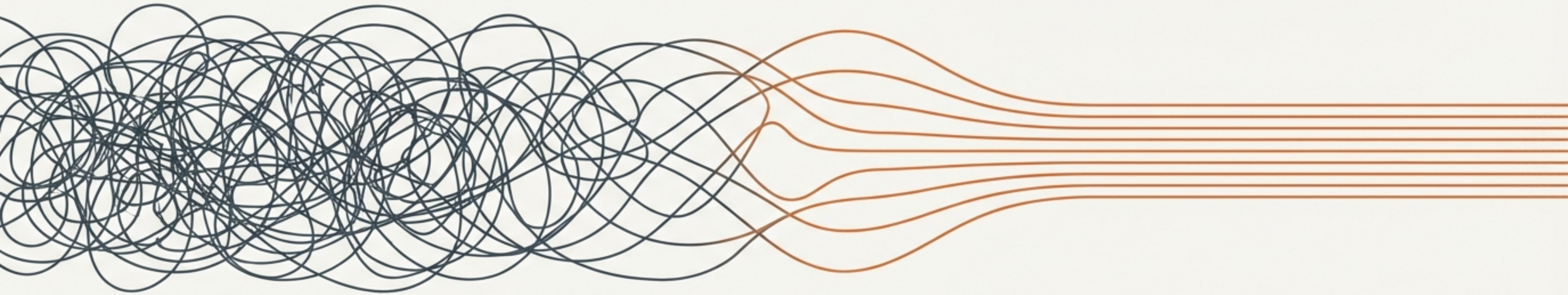




Analyser une situation de travail : Votre boîte à outils de futur pro

La méthode qui fait la différence, pour votre examen et en entreprise.

Face à une situation de travail, le flou est fréquent. Et c'est normal.



Les relations humaines et professionnelles peuvent être complexes. On peut vite se sentir dépassé face à un problème, ne sachant pas par où commencer.

Voice of the Mentor: Mais rassurez-vous. Il existe une méthode simple et incroyablement logique pour y voir clair et transformer le chaos en un plan d'action structuré. C'est le secret des professionnels, et nous allons le partager avec vous.

La Méthode des 4 Étapes : Votre Diagnostic Professionnel

Pensez à un mécanicien : il ne change jamais une pièce au hasard. Il suit un diagnostic précis pour être sûr de son intervention. C'est exactement ce que nous allons faire.



Pourquoi cette méthode est-elle cruciale sur le terrain ?

Ce que vous apprenez ici n'est pas théorique. Cela correspond aux réalités des conflits en entreprise.



C'est la part des litiges aux prud'hommes qui concernent la **rupture du contrat de travail** (licenciement, démission, etc.).



C'est la part des litiges qui concernent **le salaire et les primes**.

Maîtriser cette analyse, c'est savoir gérer les situations les plus sensibles que vous rencontrerez. C'est une compétence très recherchée.

Étape 1/4 : Le STATUT - La question de départ : Salarié ou indépendant ?

Tout commence ici. Le statut (salarié ou non) détermine l'ensemble des règles qui vont s'appliquer. C'est la fondation de toute votre analyse.

Le critère essentiel est le lien de subordination juridique. Il se vérifie à travers 3 éléments :



Direction : L'employeur donne des ordres et des directives.



Contrôle : L'employeur contrôle l'exécution du travail.



Sanction : L'employeur peut sanctionner les manquements.

Voix du mentor : C'est le réflexe numéro un à acquérir. Ne pas se poser cette question, c'est comme essayer de réparer une voiture sans savoir si elle est thermique ou électrique.

Le Statut en action : L'affaire mondiale des "Uber Files"

Contexte



Contexte : En 2022, l'affaire des "Uber Files" a révélé comment l'entreprise a tout fait pour que ses chauffeurs soient considérés comme des indépendants et non des salariés, afin de contourner le droit du travail.

L'analyse des juges

Dans plusieurs pays (France, Royaume-Uni...), les juges ont analysé la situation réelle en utilisant le test de subordination :



Contrôle via l'application (itinéraire, prix).



Sanctions (déconnexion de la plateforme).

... et ont souvent conclu à l'existence d'un contrat de travail.

Une simple question de statut peut avoir des conséquences financières et sociales gigantesques.

Étape 2/4 : Les RÈGLES - Quel est le mode d'emploi applicable ?

Une fois le statut de salarié confirmé, il faut identifier les textes qui encadrent la relation de travail. Plusieurs sources coexistent et se complètent.

Le Contrat de Travail

Les clauses négociées entre l'employeur et le salarié.

La Convention Collective

Les règles spécifiques à un secteur d'activité (métallurgie, commerce...)

La Loi (Code du travail)

Le droit commun applicable à tous les salariés.

Voix du mentor : Un bon professionnel sait naviguer entre ces sources. Chaque niveau peut apporter des droits plus favorables au salarié.

Étape 3/4 : La QUALIFICATION - Mettre le bon mot sur la situation

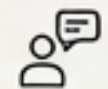
C'est l'étape la plus importante, et celle qui est trop souvent oubliée !

Qualifier, c'est simplement **traduire une situation de faits en termes juridiques précis**.

Voix du mentor

Je sais que le mot "qualification" peut faire un peu peur au début, mais c'est très logique une fois qu'on a compris. C'est donner le **nom juridique exact au problème**. Sans le bon nom, on ne peut pas trouver la bonne solution dans le Code du travail.

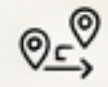
Faits bruts / "Ce que dit la personne"



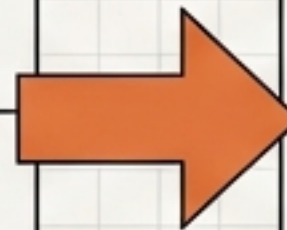
Mon chef m'a dit de ne plus revenir.



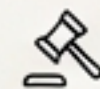
Je fais des CDD les uns après les autres.



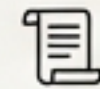
On me déplace dans un autre bureau à 50km.



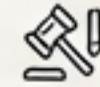
Qualification Juridique / "Ce que dit le droit"



Licenciement verbal (nul).

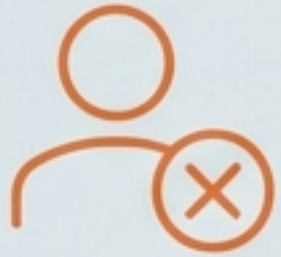


Risque de requalification en CDI.



Modification du contrat de travail.

La qualification en pratique : 3 cas d'école



Le licenciement

Situation : Un salarié estime que son licenciement est "injuste".

Qualification : Il faut vérifier s'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ou économique, et si la **cause réelle et sérieuse** est prouvée par l'employeur.



La modification du contrat

Situation : Un employeur change les horaires ou le lieu de travail d'un salarié.

Qualification : S'agit-il d'une simple **modification des conditions de travail** (que le salarié ne peut refuser) ou d'une **modification du contrat de travail** (qui exige son accord) ?



Les contrats précaires

Situation : Un salarié enchaîne plusieurs CDD pour le même poste.

Qualification : Y a-t-il un risque de **requalification de la relation en CDI** si les conditions de recours au CDD (motif légal, etc.) ne sont pas respectées ?

Étape 4/4 : La SOLUTION et les RISQUES - Proposer une voie et anticiper

Nous avons posé le diagnostic. Il est temps de proposer la "réparation" et d'informer sur les conséquences.

La Solution

Que dit le droit ?

On applique la règle de droit (identifiée à l'étape 2) à la situation (qualifiée à l'étape 3).



Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié a donc droit à des indemnités.

Les Risques & Conséquences

Et concrètement, il se passe quoi ?

On analyse les conséquences pour chaque partie.



Pour l'**employeur** : coût financier, dégradation du climat social.
Pour le **salarié** : réparation financière, mais aussi l'incertitude et la durée d'une procédure.



Voix du mentor: C'est cette double analyse qui vous donnera une vraie valeur ajoutée en entreprise. Vous n'apportez pas un problème, mais une vision complète de la situation.

Cas pratique de A à Z : Le livreur qui conteste son statut



STATUT

Le livreur **est-il salarié** ? On analyse le lien de **subordination** : uniforme imposé, itinéraire suivi via l'application, système de notation et de sanction. Les indices pointent vers un salariat.



RÈGLES

Si c'est un salarié, alors le Code du travail et la convention collective des transports s'appliquent (salaire minimum, durée du travail, congés payés...).



QUALIFICATION

La situation est une **demande de requalification** d'un contrat de prestation de services en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

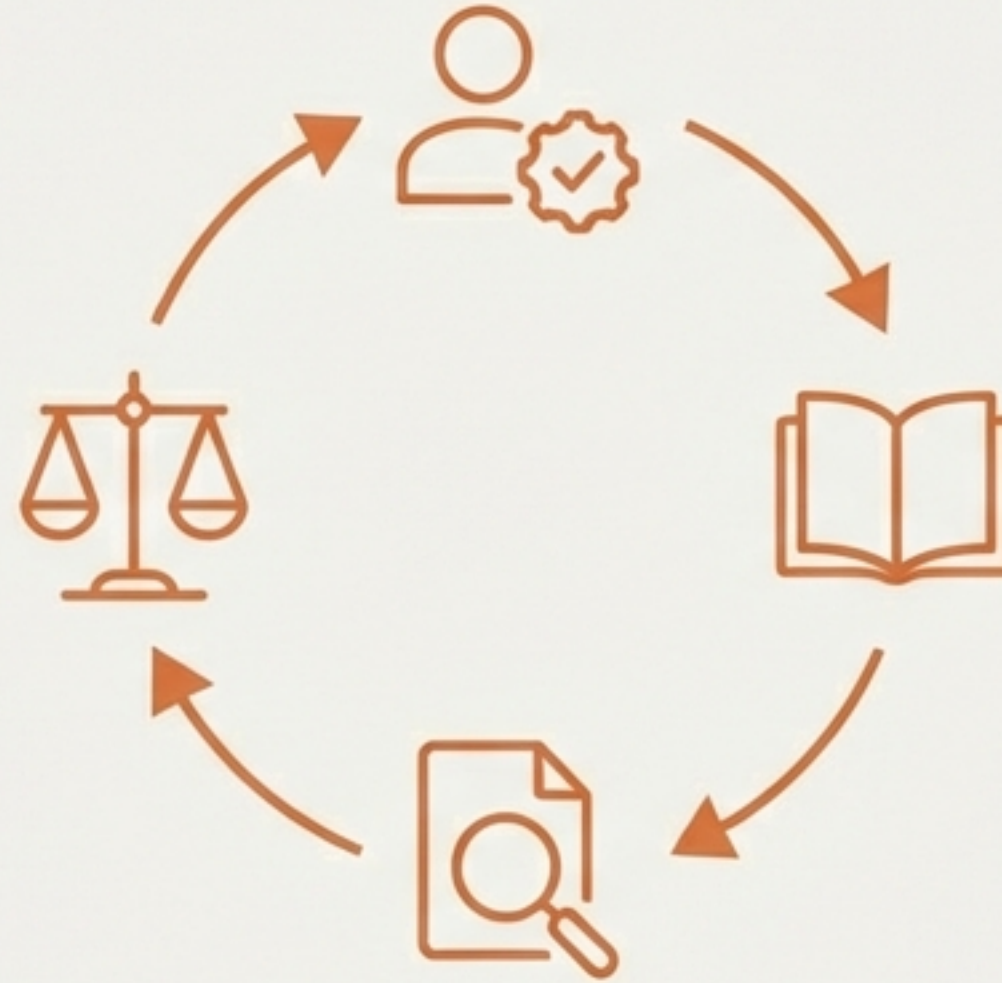


SOLUTION + RISQUES

- **Solution** : Le juge peut requalifier le contrat. Le livreur obtiendrait le paiement rétroactif des salaires, des congés, etc.
- **Risques (pour l'entreprise)** : Coût financier très élevé (salaires + cotisations sociales), risque de poursuites pénales pour travail dissimulé.

Plus qu'une méthode, un réflexe professionnel

— Cette rigueur d'analyse, c'est ce qui fera **votre différence** sur le marché du travail.



— En entreprise, vous ne serez pas celui qui subit les situations complexes, mais **celui qui les éclaire**.

— En maîtrisant ces 4 étapes, vous développez une compétence fondamentale : transformer un problème confus en un **plan d'action clair**.

Vous devenez celui qui apporte la clarté.

Au-delà du conflit : anticiper pour trouver des solutions



Un excellent professionnel sait aussi comment éviter d'en arriver au contentieux. La meilleure solution est souvent celle qui est trouvée en amont, par le dialogue.

Focus sur la prévention

Le rôle des représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux) est ici essentiel.

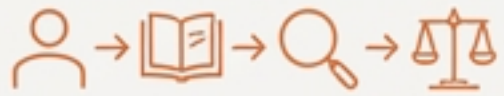
- Ils sont des interlocuteurs privilégiés pour discuter des problèmes individuels et collectifs.
- Leur intervention peut permettre de trouver des solutions amiables et d'éviter une procédure judiciaire longue et coûteuse pour tout le monde.

L'essentiel à retenir pour l'examen et pour demain



Le réflexe du diagnostic

Toujours analyser avant de chercher une solution. Pensez au mécanicien !



Les 4 étapes clés

Le chemin à suivre systématiquement : Statut → Règles → Qualification → Solution.



La qualification est reine

Ne JAMAIS sauter cette étape. C'est le cœur de l'analyse qui détermine la bonne règle à appliquer.



Votre valeur ajoutée

Apporter de la clarté, mesurer les conséquences et anticiper les risques.

Vous avez les clés en main



Cette méthode peut sembler un peu dense au début, mais nous vous le garantissons : avec la pratique, elle deviendra un automatisme.

Ne sous-estimez jamais la puissance de cette compétence. Elle vous donnera confiance en vous, vous rendra plus pertinent en entreprise et sera un atout majeur pour réussir votre examen et lancer votre carrière.

Nous croyons en vous.