Nantes Université

Année 2025/2026
Semestre 1- Session 1 / Janvier 2026

Unités d'enseignement et de recherche de l'UFR de Sociologie

Diplôme : Master 1 Section : Sociologie Option : SCT

Unité SMSSOS1U02 : Encadrement juridique et gestionnaire du travail

Enseignement SMSSOS1E03: Droit du travail

Noms des Professeurs responsables : Céline JOUBERT/Hélène LETHROSNE/Elise JEDYNAK/Camille LEMERLE

Observations des Professeurs : Documents non autorisés

Calculatrice non autorisée

Date : lundi 5 janvier 2026
Heure : 10h00
Lieu : IAE bâtiment Erdre / Amphi Graslin
Durée : 2 heures

1. 1er cas pratique de droit du travail

En janvier 2023, Lina, graphiste inscrite comme auto-entrepreneuse, commence à travailler pour Studio Dépendance, une agence de communication visuelle. Elle signe un contrat de prestation de services pour une collaboration « flexible », facturée 1 850 € par mois. Le contrat précise que Lina « *organise librement son travail* », mais qu'elle doit respecter les « *délais internes de production* » et la « *charte stylistique de l'agence* ».
Dans la pratique, Lina travaille du lundi au vendredi dans les locaux de l'agence, généralement de 9h30 à 17h, car c'est à ces moments-là que *« l'équipe créative est joignable* ». Chaque semaine, elle reçoit un document intitulé « planification des créations », détaillant les projets, les priorités et les deadlines. Elle doit faire valider toutes ses propositions graphiques par le directeur artistique avant leur envoi aux clients. Studio Dépendance lui demande également de participer à trois réunions hebdomadaires : un point d'organisation le lundi matin, un point de suivi le mercredi et un point de finalisation le vendredi. L'agence se réserve le droit de réduire la facture de Lina de 15 % si elle ne participe pas à l'une de ces réunions.
L'agence lui demande par ailleurs de ne pas accepter de missions pour des entreprises du même secteur, « *par souci de cohérence commerciale* », et l'a prévenue à plusieurs reprises que l'ouverture d'une clientèle indépendante entraînerait la rupture du contrat de prestation.
Enfin, Lina utilise son propre ordinateur, mais l'agence lui fournit un accès à son serveur interne avec toutes les ressources et polices payantes issues de son propre logiciel informatique.

- **Dans ces conditions, une requalification de cette relation commerciale en contrat de travail est-elle possible ?**

Pour répondre à cette question, vous discuterez les critères de qualification du contrat de travail applicables en l'espèce conformément à la jurisprudence en vigueur.

2. 2ème cas pratique de droit du travail

Cas pratique – Droit du travail : Le parcours mouvementé de L***ina***
Le contrat de travail de Lina a été requalifié en contrat de travail (CDI – forfait jours).

La semaine dernière, alors que Lina conseillait un client, une altercation éclate. Le client est paternaliste, misogyne et condescendant. Lina excédée lui répond sèchement après plusieurs remarques déplacées. Le client se met alors à l'insulter violemment et lui assène **une gifle**, ce qui conduit la salariée à être arrêtée 48 heures.

Suite à cette altercation, le directeur de Studio Dépendance dit à Lina de rentrer chez elle pour se reposer. Encore un peu sonnée Lina enfourche son vélo électrique et roule en direction de son appartement mais la vision de Lina était un peu troublée par les larmes et les étoiles qu'elle voyait encore du fait du choc de la gifle. Et c'est dans un des nombreux doubles ronds-points nantais séparant le Studio Dépendance et son appartement que Lina fait une chute.

Dans sa chute elle se foule le poignet droit et casse son dérailleur arrière (pièce de son vélo). C'en est trop pour elle ! Elle appelle alors a contrecœur sa grand-mère pour qu'elle puisse la récupérer pour la ramener chez elle.

Les semaines qui suivirent, Lina était moins productive car elle avait toujours une douleur au poignet ce qui la dérangeait dans son travail de graphiste. Le directeur de Studio Dépendance la convoque alors à un « rendez-vous informel » pendant lequel il lui reproche le fait qu'elle ait contrarié le plus gros client de l'entreprise et son manque d'efficacité depuis « l'échange avec le client ». Par ailleurs, le directeur insiste bien sur le fait que si Lina ne veut pas être licenciée pour faute grave elle a intérêt à se « rabibocher et courber le dos » devant le client lors du repas de dimanche soir prochain.Ce repas est obligatoire pour les salariés qui travail avec ce client et que « elle a intérêt à montrer une réelle bonne volonté ». Lina sort de ce rendez-vous informel très énervée car elle a la sensation d'avoir subi un entretien de recadrement.

Requalifiez les situations ayant un lien avec le travail et qualifiez-les en droit. Déterminez le danger, Le risque et l'élément déclencheur de chacune des situations est les mesures de prévention qui auraient pu être mises en place.

3. 3ème cas pratique de droit du travail

Le Directeur de Studio Dépendance envisage désormais de se séparer de Lina, dont l'arrêt initial de travail d'une durée de 3 jours a été prolongé : elle a déjà eu un avertissement pour une tenue de travail inappropriée car pendant l'été, elle portait un débardeur court, alors que le règlement intérieur de l'entreprise interdit les tenues « trop décolletées ou trop courtes », jugées trop aguicheuses. Elle a eu un autre avertissement car le jour d'un rendez-vous avec un client, elle avait eu 3 minutes de retard. Et puis, comme il y a eu cette altercation avec cet autre client, il n'est plus possible de poursuivre la relation contractuelle avec elle. Le règlement intérieur de l'entreprise précise : « au troisième avertissement, le ou la salarié(e) pourra faire l'objet d'un licenciement. »

Quel est le degré de la faute que le Directeur semble retenir contre Lina et quel type de sanction envisage-t-il ici ? Que pouvez-vous lui suggérer afin de sécuriser sa décision ?