COMPRENDRE · S'ENTRAÎNER · REPRENDRE

Option droit : contrat de travail et libertés

Des explications, des applications et des corrections pour préparer votre concours.

AAE Intérieur, examen professionnel B vers A, session 2027 : début des oraux au 7 décembre 2026 confirmé sur la page ministérielle le 2 novembre. Calendrier et repères du coach uniquement ; RAEP du 9 novembre conservé.

Ce document conserve la version indiquée en pied de page. Les exercices sont des créations pédagogiques, distinctes des annales officielles. Consultez la notice de votre session pour ses règles et ses échéances.

Option DGFiP · Droit · 18 min

Option droit : contrat de travail et libertés

Identifier une relation salariée, les obligations réciproques et les principaux modes de rupture.

À la fin de cette fiche

- Identifier une relation salariée, les obligations réciproques et les principaux modes de rupture.
- Résoudre le cas proposé et expliquer votre raisonnement sans le cours.

Qualifier la relation

Le contrat de travail se caractérise par une prestation, une rémunération et un lien de subordination juridique. Ce lien renvoie notamment au pouvoir de donner des directives, contrôler l'exécution et sanctionner les manquements. Le nom donné au contrat ne suffit pas si les conditions réelles sont différentes. Un prestataire indépendant n'est pas automatiquement salarié parce qu'il a un client principal ; il faut examiner les faits. Cette fiche concerne le droit du travail privé du programme, à distinguer du statut des agents publics.

CDI, CDD et écrit

Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. Le CDD répond à des cas autorisés pour une tâche précise et temporaire ; il ne doit pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente. L'écrit et les mentions exigées dépendent du type de contrat : ne déduisez pas de l'existence d'un CDI à temps plein sans écrit que tous les contrats peuvent être oraux. Les règles spécifiques, durées et renouvellements se vérifient dans les textes et la convention applicable.

Exécuter le contrat et respecter les libertés

Le salarié fournit le travail convenu et respecte les obligations applicables ; l'employeur rémunère, fournit le travail dans le cadre prévu et assume ses obligations, notamment de sécurité. Le pouvoir de direction est encadré : les restrictions aux droits et libertés doivent être justifiées et proportionnées selon les règles. Vie privée, expression, égalité, non-discrimination et action collective demandent un examen concret. Une consigne interne ne prime pas sur toutes les garanties légales.

Fin de relation et résolution du litige

Démission, licenciement, rupture conventionnelle d'un CDI et arrivée du terme d'un CDD ne sont pas synonymes. Motifs, consentement et procédures diffèrent. Une rupture anticipée d'un CDD ne suit pas librement tous les modes d'un CDI. Le conseil de prud'hommes traite les litiges individuels relevant de sa compétence entre salarié et employeur de droit privé. Ne transposez pas ce juge à tout agent public ni un délai de recours unique à toutes les demandes.

À vous de jouer

Une entreprise intitule un contrat « prestation indépendante ». Le travailleur doit suivre des horaires imposés, reçoit des directives détaillées, voit son travail contrôlé et peut subir des sanctions. Quel point juridique analyser ? La seule étiquette du contrat suffit-elle ?

Correction · raisonnement détaillé

Il faut examiner l'existence d'un lien de subordination dans les conditions réelles d'exécution, avec la prestation et la rémunération. Les indices donnés rendent cette analyse centrale, sans dispenser d'examiner l'ensemble des faits et le cadre procédural. L'étiquette n'est pas décisive. Une réponse de QRC doit qualifier les éléments et exposer la règle, plutôt que prononcer une requalification définitive à partir d'informations partielles.

Vérifier votre réponse

Vous distingue relation réelle et titre, CDI/CDD, modes de rupture et compétence du juge.

À retenir

• Prestation, rémunération et subordination caractérisent la relation salariée.

• Un CDD ne sert pas à pourvoir durablement un emploi permanent.

Vérifiez vos connaissances

1. Quel élément distingue notamment la relation salariée d'une prestation indépendante ?

A. La seule présence d'un ordinateur

B. Le lien de subordination juridique

C. Le seul paiement d'une facture

D. Le nom choisi pour le fichier du contrat

Correction : B
Les conditions réelles, dont directives, contrôle et sanctions, sont examinées. L'étiquette ne suffit pas.

2. Quelle forme est présentée comme normale et générale de la relation de travail ?

A. Le CDD sans motif

B. Le stage permanent

C. Le CDI

D. La mission bénévole rémunérée comme un emploi

Correction : C
Le CDD est encadré par des cas et conditions ; il n'est pas une alternative libre pour tout emploi durable.

3. Un CDD peut-il être utilisé sans limite pour occuper durablement un emploi permanent ?

A. Oui, si son titre indique CDD

B. Oui, si le salarié ne connaît pas la règle

C. Non, il répond à des cas autorisés et à une tâche temporaire

D. Oui, dès qu'il existe un accord oral

Correction : C
Le besoin permanent ne se transforme pas en tâche temporaire par le seul intitulé. Les motifs et règles doivent être vérifiés.

4. Quel juge traite notamment les litiges individuels du travail privé dans sa compétence ?

A. La Cour des comptes

B. Le Conseil constitutionnel directement

C. Le conseil de prud’hommes

D. Le jury du concours DGFiP

Correction : C
La compétence prud’homale ne s’étend pas automatiquement à tout agent public ; la nature de la relation doit être qualifiée.

Références

DGFiP — programme réglementaire du concours externe rénové (arrêté du 1er juillet 2024)
www.legifrance.gouv.fr

Code du travail numérique — caractéristiques du contrat de travail
code.travail.gouv.fr

Code du travail numérique — contrat à durée déterminée
code.travail.gouv.fr

Code civil — texte consolidé
www.legifrance.gouv.fr