BTS TERTIAIRES MCO · CEJM · 2E ANNÉE

Chapitre 06 — Le marché du travail, le droit social et les RH

Mise en application — 3 dossiers · 3 études de cas · 14 questions style examen BTS

Matière	CEJM — Culture Économique, Juridique et Managériale
Chapitre	Chapitre 06 — Le marché du travail, le droit social et les RH
Niveau	BTS Tertiaires — 2e année
Contenu	3 dossiers · 14 questions

D1 Gig economy et lien de subordination

Les plateformes numériques ont fait émerger de nouvelles formes d'emploi qui interrogent la frontière entre travail indépendant et salariat. Étude de cas : **FlexiLivraison**, plateforme de livraison confrontée à une demande de requalification en CDI.

SEGMENTATION DOERINGER & PIORE · GIG ECONOMY · LIEN DE SUBORDINATION · REQUALIFICATION

Cas · FlexiLivraison — Entre gig economy et lien de subordination



Livreur à vélo travaillant pour une plateforme — FlexiLivraison

DOCUMENT — FONCTIONNEMENT DE LA PLATEFORME FLEXILIVRAISON

35 livreurs demandent la requalification en CDI

- FlexiLivraison collabore avec **1 400 livreurs auto-entrepreneurs**.
- Les livreurs reçoivent instructions, évaluations et sanctions via l'application.
- **35 livreurs** demandent la requalification de leur relation en CDI.



Les 3 critères cumulatifs du lien de subordination (jurisprudence)

Fig. — Les trois critères cumulatifs du lien de subordination

Questions de mise en application

1. **Positionnez les livreurs dans la segmentation de Doeringer & Piore et justifiez.** Économique · 4 pts

2. **Analysez si les conditions d'exercice réunissent les critères du lien de subordination (instruire, contrôler, sanctionner).** Droit · 5 pts

3. **Précisez les conséquences d'une éventuelle requalification en CDI.** Droit · 4 pts

4. **Rédigez une note d'alerte croisant risque juridique et modèle économique de la plateforme.** Synthèse · 4 pts

PARTIE II · LE CADRE JURIDIQUE DE LA RELATION DE TRAVAIL

D2 Rompre le contrat de travail : modes et protections

La rupture du contrat de travail obéit à des règles protectrices spécifiques selon son origine (démission, licenciement, rupture conventionnelle), et l'employeur reste tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés. Étude de cas : **MédiService**, confrontée à un projet de licenciement économique collectif et à un manquement à l'obligation de sécurité.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE · RUPTURE CONVENTIONNELLE · OBLIGATION DE SÉCURITÉ · CSE / CPF

Cas · MédiService — Rupture du contrat et protection des salariés



Équipe de service à domicile — MédiService

DOCUMENT — SITUATION SOCIALE DE MÉDISERVICE

Perte d'un contrat majeur et DUER non actualisé

- MédiService (**180 salariés**) perd un contrat représentant **22 %** de son activité, et envisage de supprimer **15 postes**.
- Une aide-soignante hésite entre démission et rupture conventionnelle.
- Le CSE signale un **DUER non mis à jour depuis trois ans**.

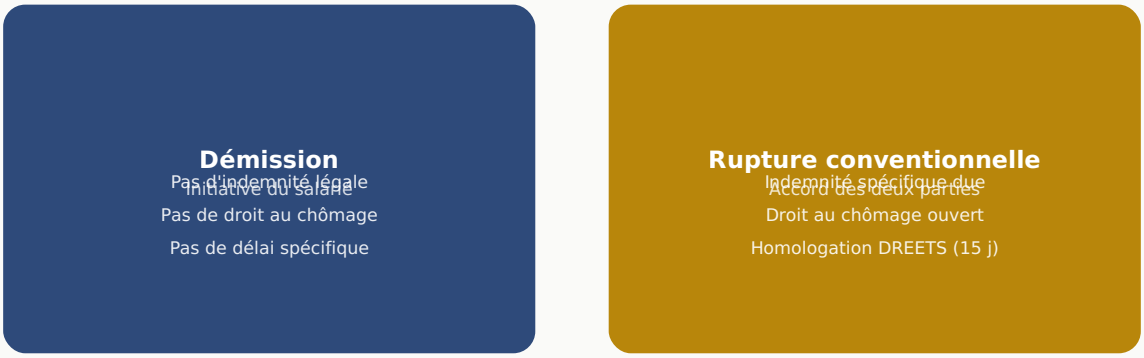


Fig. — Démission et rupture conventionnelle : deux logiques différentes

Questions de mise en application

1 **Précisez les conditions légales et obligations procédurales d'un licenciement économique collectif.** Droit · 4 pts

2 **Comparez démission et rupture conventionnelle (initiative, indemnités, chômage, délai).** Droit · 4 pts

3 **Le DUER non actualisé constitue-t-il un manquement à l'obligation de sécurité ? Précisez la nature de cette obligation et ses conséquences.** Droit · 4 pts

4 **Expliquez le rôle du CSE et l'intérêt du CPF pour accompagner les salariés concernés.** Management · 4 pts

5 **Proposez une stratégie de réduction d'effectifs à la fois sécurisée juridiquement et socialement responsable.** Synthèse · 4 pts

PARTIE III · LA GESTION STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

D3 Anticiper, motiver, fidéliser

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet d'anticiper les évolutions de métiers, tandis que les théories de la motivation (Herzberg) éclairent les leviers d'engagement des salariés. Étude de cas : **BancAssur**, confrontée à une mutation profonde de ses métiers et à un déficit de motivation.

GPEC · THÉORIE DE HERZBERG · CONTRAT PSYCHOLOGIQUE · FORMATION / VAE

Cas · BancAssur — Anticiper, motiver, fidéliser



Agence bancaire et conseillers patrimoniaux — BancAssur

DOCUMENT — DIAGNOSTIC RH DE BANCASSUR

Une mutation des métiers qui fragilise l'engagement

- BancAssur (**620 salariés**) : les opérations de caisse chutent de **65 %** en cinq ans.
- Les besoins en **conseillers patrimoniaux** explosent en parallèle.
- **38 %** des salariés se déclarent peu motivés (enquête interne).

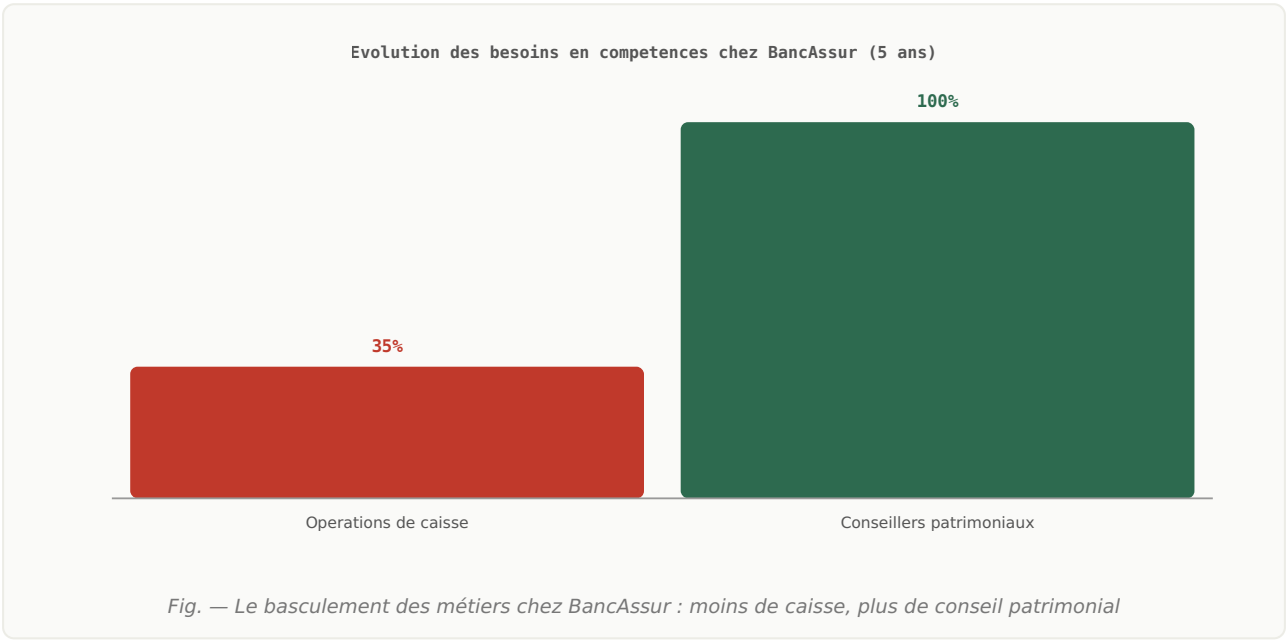


Fig. — Le basculement des métiers chez BancAssur : moins de caisse, plus de conseil patrimonial

Questions de mise en application

1 **Réalisez un diagnostic GPEC partiel (sureffectifs, compétences manquantes, écarts à 3 ans).** Management · 5 pts

2 **Proposez un plan d'action mobilisant recrutement, formation, mobilité interne.** Management · 4 pts

3 **Analysez les facteurs d'insatisfaction via la théorie de Herzberg et proposez deux leviers.** Management · 4 pts

4 **Montrez pourquoi l'investissement GPEC est économiquement rationnel (coût du turnover, productivité).** Économique · 3 pts

5 **Rédigez une note de politique RH croisant économie, droit et management.** Synthèse · 4 pts

Conseils méthodologiques pour l'étudiant (format d'examen)

Pour les questions de **Droit** portant sur une qualification juridique (subordination, rupture du contrat), listez systématiquement les critères ou conditions légales avant de les appliquer aux faits du cas.

Pour les questions de **Management** mobilisant une théorie (Doeringer & Piore, Herzberg), présentez brièvement le modèle avant de l'appliquer — la seule application sans définition du cadre théorique est pénalisée.