

DROIT DES CONTRATS ET DU TRAVAIL

PANDORE

Le droit est le plus souvent symbole d'ennui et de grasse matinée. A quelques jours du CF, il ressemble maintenant au cours de la peur : comment réussir à valider une matière aussi lourde et peu passionnante en apparence ?

PANDORE vous présente donc une synthèse des leçons du semestre, reprenant les différents chapitres vus mais aussi le TD n°2, bien précieux pour comprendre des études de cas pratiques.

En bonus, à la fin du dossier, vous retrouverez les différentes questions données par la prof et qui nous attendent pour le partiel, mais surtout des éléments de réponse et quelques idées à creuser.

« Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité ». C'est sans doute encore plus vrai pour le droit.

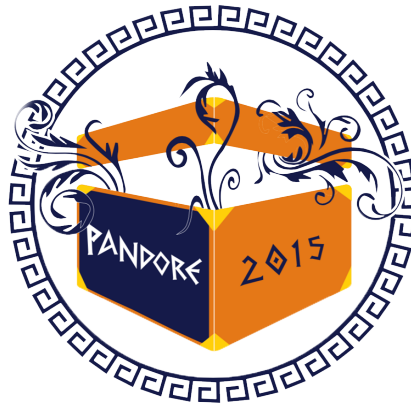
Bonnes révisions à toutes et à tous !

Deux points proposés par la prof afin de se renseigner davantage sur le cours :

1) Bibliographie (médiathèque) : Droit de l'entreprise /// Droit social /// Revue de droit social /// Revue liaisons sociales (RH)

2) Legifrance.gouv.fr → tous les codes du travail disponibles sur ce site + ensemble des jurisprudences des différentes juridictions

→ Et toujours des liens hypertextes pour obtenir plus de détails en ligne sur certaines notions.



Chapitre 1 - Introduction au droit

- **La fonction juridique**

Existe dans toutes les entreprises, mais différemment selon la proportion de l'entreprise : dans les grandes entreprises, **les** juristes traitent problèmes en relation avec questions de droit, ils veillent à ce que celles-ci, actualisées, soient prises en compte. Mission de conseil aussi, mise en garde sur certaines pratiques si douteuses.

Dans les petites entreprises, **un** juriste d'entreprise. Fonction dans le droit des affaires / droit des sociétés. Mais dans ces deux premiers cas, INTERNALISATION.

Dans les très petites entreprises, pas de juriste interne. Elles ont recourt à un intervenant extérieur, type avocat. Moins coûteux que de prendre un juriste permanent en interne. Si contrat courant, se réfèrent aux anciens cas. Si contrat complexe, appellent donc un avocat (degré de complexité important). D'où l'intérêt de l'EXTERNALISATION.

- **Les familles du droit**

Famille romano-germanique : Europe, Japon, certains pays d'Afrique..

Le common law : rassemble plutôt pays du Commonwealth

Différence : dans la famille romano-germanique, sources du droit majoritairement écrites, jurisprudence moindre // dans le common law, sources écrites moindres, mais jurisprudence + importante car permet évolution des lois.

Lors d'un contrat à l'échelle globale, intéressant de savoir si on va prendre règles de l'Italie (romano-germanique) ou US (common law) par exemple.

- **Les droits objectifs**

Hiérarchie des normes : du droit global au droit régional :

Le droit international public régit les grandes organisations comme l'ONU, et les relations entre Etat.

Le droit international privé régit les relations entre personnes morales (entreprises) ou physiques (êtres humains).

Le droit national (qui doit être en conformité avec le droit régional):

- Droit public :

Droit constitutionnel : régit le droit de l'exécutif et du législatif. Il se plie aux normes écrites dans la Constitution de notre République. Par ex, article 2 : Etat laïc, liberté des cultes mais aucune participation du gouvernement.

Droit administratif : régit droit entre administrations et citoyens et notamment.

Droit pénal : permet application des peines : contraventions (code de la route), délits et crimes (peines de prison et amendes).

- Droit privé :

Droit civil intervient pour obtention de la nationalité, naissance, décès, mariage... rôle essentiel dans la vie de la personne.

Droit commercial régit relation entre commerçants, notamment quand il y a redressement judiciaire ou liquidation.

- **Les personnes du droit**

Les personnes physiques = « les êtres humains nés viables » donc pas embryon par exemple. Si accident de voiture, femme enceinte perd son bébé, le conducteur d'en face n'est pas accusé d'homicide car l'embryon n'est pas un être humain né viable, puisqu'il n'est pas né! Idem pour l'enfant mort-né.

Cas des animaux, avant considérés comme des « biens meubles » par le code civil, aujourd'hui « êtres sensibles » : maltraitance passible d'amendes voire de prison. Les animaux font partie de l'écosystème et les animaux sont dotés de sensibilité. Maintenant harmonie entre code civil et code rural. Le maître est responsable de son animal.

Les personnes morales :

De droit public sont l'Etat, les collectivités territoriales et les EPA (Etablissements Publics à caractère Administratif, par exemple un CHU, ou même l'INT, juste établissement public mais concerné par le droit public).

De droit privé sont les sociétés (= qui réalisent des profits) et les associations (= non lucratif)

De droit mixte : recherche la réalisation de profits, de bénéfices. Mission de services publics. Exemple de la RATP, qui fait du chiffre tout en étant un service public.

- **Le droit subjectif**

Les droits patrimoniaux : toute personne physique possède un patrimoine, actif ou passif. Le patrimoine peut prendre une forme immobilière (bâtiments, terrains bâtis, champs, vergers), des biens meubles (choses ultra précieuses ou banales, créances), des biens corporels (le droit à la clientèle pour un commerçant, le droit des marques, le brevet).

- **la propriété** (user des biens tout en en tirant profit),
- **la nu propriété** (nécessite nu propriétaire et usufruitier). Si homme se marie une seconde fois mais meurt en plein milieu, et legs est un appartement, le fils obtient la nu propriété de l'appart mais la 2nde femme n'a que l'usufruit : elle peut loger dedans jusqu'à sa mort, et payer les travaux minimes (plomberie..)
- **les droits accessoires** (par ex la cession de créance, quelqu'un qui décroche un contrat va voir la banque, propose de céder une partie de son contrat en échange d'argent frais pour avancer sur ses projets).

Les droits extrapatrimoniaux : droit dont disposent les personnes : droit de vote, droit à l'image (photographier et diffuser), droit à la vie privée (via article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ; protection de la vie sexuelle, sentimentale, santé.. France très favorable à cela), droit au nom, droit moral dans le cadre des propriétés intellectuelles (droit de paternité de l'auteur sur son œuvre, droit de refuser toute altérité ou modification sans son consentement).

- ➔ Par exemple, aux USA, le droit des réalisateurs est très peu protégé comparé à en Europe, film colorisé malgré refus du réalisateur John Hudson pour Quand la Ville Dort, mais diffusé en noir et blanc en Europe, selon le choix du réalisateur /// François Truffaut, à la fin de sa vie, a souhaité qu'aucun de ses films en noir et blanc ne soit colorisé post mortem car c'était initialement un choix de réalisation. Volonté respectée.

CHAPITRE 2 - Les sources du droit

- Sources du droit international :

ORGANISATION DES NATIONS-UNIES : rôle géopolitique et juridique. Assemblée générale où on retrouve une représentation de tous les Etats (+ le Conseil de sécurité composé de 5 Etats permanents et d'autres, temporaires). Au niveau de l'assemblée générale les résolutions n'ont pas de valeurs obligatoires, mais pour le Conseil de sécurité : 5 membres permanents : Royaume Uni, Etats Unis, Russie, Chine, France. Adoption de résolutions, les membres permanents ont un droit de véto.

Ex : En Irak les USA ont voulu intervenir mais n'ont pas pu car certains Etats dont la France n'ont pas soutenu cette intervention.

Les membres permanents sont les mêmes depuis la 2nde guerre mondiale, il y a eu des projets de réformes mais ils n'ont pas abouti. L'Inde est une grande puissance mais elle ne peut avoir un siège de sécurité à l'ONU, car pour des raisons militaires le Pakistan s'y oppose. Quand une résolution est adoptée, la résolution est imposée par tous les moyens, y compris militaires.

ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE : Créé en 1995 en remplacement du GATT, par l'accord de Marrakech.

- ➔ Statut d'organisation internationale, regroupe 160 pays, son rôle est de veiller aux échanges commerciaux internationaux.
- ➔ Refus du protectionnisme et des pratiques restrictives de concurrence. L'OMC s'occupe des échanges des marchandises et des services.
- ➔ Protocoles ratifiés par les états membres et deviennent sources du droit de l'OMC, parmi ces protocoles figurent les protocoles annexés sur des accords, notamment un sur les télécommunications de base.

Droit humanitaire international : développé depuis la 2nde guerre mondiale. Texte de l'ONU, déclaration universelle des droits de l'homme (1948), ce n'est pas un texte obligatoire mais de référence.

Pacte international des droits civils (1966), texte ratifié par la majorité des Etats.

- Sources du droit régional :

- ❖ L'Union Européenne :

La commission européenne est à l'origine des sources du droit, encadrée par des commissaires et un président (actuellement [Jean-Claude Juncker](#))

Le conseil des ministres qui rassemble l'exécutif des états de l'UE : chaque ministre de chaque pays.

Le parlement européen, choisi au suffrage universel direct, représente les différents Etats en tenant compte de la population par proportionnalité,

Le conseil européen, présidé par [Donald Tusk](#), réunit les chefs d'Etats et de gouvernement qui fixent les grandes lignes via les sources du droit. Le [traité d'Amsterdam](#) est d'inspiration très libérale, libre circulation des capitaux, des hommes, des services. Les sources du droit trouvent leur origine au niveau de la commission et font l'objet d'une ratification au niveau du parlement.

❖ Sources du droit de l'UE :

Le règlement : s'impose à tous les Etats membres à la date qui est mentionnée dans le **texte du règlement**. Proposé par la Commission, commenté par les lobbies, adopté par le Conseil des Ministres et par le Parlement. Souvent sollicité pour le droit de la concurrence : permet de limiter les excès (monopole...).

La directive : obligatoire pour tous les états membres, mais fait l'objet d'une **transposition des directives**, et il y a un délai pour la directive. Souvent le délai de transposition n'est pas respecté, et il devrait y avoir des sanctions financières, pour le moment pas encore appliquées.

La décision : rôle moins important, ne concerne en général que **quelques personnes morales** qui ne sont pas des Etats mais des **opérateurs commerciaux**. Une enquête est menée par la Commission européenne quand il y a une discrimination, et il y a une sanction financière proportionnelle au chiffre d'affaire concerné.

❖ Le droit du conseil de l'Europe

40 Etats membres, donc pas forcément restreint à l'UE : Suisse, Turquie ou Russie sont ici présents. Coopérer sur le plan judiciaire.

La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950) : rôle fondamental dans la vie des pays du conseil de l'Europe, caractère obligatoire. Comprend le droit à l'intégrité physique, le droit à la dignité même pour les prisonniers, le droit à la liberté de conscience, d'expression et d'opinion.

Convention sur la cybercriminalité qui a pour but de punir les atteintes par la délinquance organisée en matière de contrefaçon, système de données, pédopornographie.

- Sources du droit national français:

- ❖ La constitution (QPC)

En France c'est la **Constitution de la V^{ème} République (1958)**. Texte à valeur constitutionnelle révisé par plusieurs textes.

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 fixe les droits civils, de séparation des pouvoirs.

Préambule de la Constitution de 1946 entré en vigueur après la 2nd Guerre mondiale, en faveur des droits sociaux qui sont dus aux citoyens comme le droit au travail, à la représentation des salariés.

Charte de l'environnement de 2004 : l'ensemble des citoyens doivent respecter des obligations. Textes ayant la valeur juridique la plus importante.

- ❖ La loi

Art. 34 de la Constitution : la loi fixe des principes généraux. Doit correspondre à une portée générale, mais dans les faits elle est spécifique.

Origine exécutive, avec le projet de loi, ou législative, la proposition de loi.

Le projet de loi est écrit par des juristes qui siègent au sein des ministères, le texte fait l'objet d'un examen par une section du Conseil d'Etat (avis qui est souvent suivi). Il est adopté au Conseil des ministres, est mis à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale et le Sénat. Il fait l'objet d'une étude de faisabilité, contrairement à..

..La proposition de loi n'a donc pas d'examen par une section du Conseil d'Etat.

La majorité des lois sont adoptées par l'Assemblée Nationale et le Sénat. Une fois que le texte fait l'objet d'une adoption, il peut y avoir un examen par le Conseil Constitutionnel sur certains articles, ils peuvent faire valoir leurs arguments s'ils sont contre et les articles peuvent être supprimés.

➔ Promulgation de la loi par le Président de la République.

- ❖ Le règlement :

Art. 37 de la Constitution : Le **décret** a une origine ministérielle. Le décret simple est le plus courant, mais le décret pris en conseil d'Etat est plus important : il fait l'objet d'un examen par le Conseil d'Etat.

Arrêté ministériel : texte réglementaire qui porte sur des aspects spécifiques de la loi ou du décret. En fait, il les précise.

- ❖ La jurisprudence :

C'est l'ensemble des jugements et des arrêts rendus par les tribunaux. Elle peut interpréter un texte et être créatrice de droit, là où il n'y a pas de droits ni décrets.

Une définition plus détaillée par [ici](#).

❖ **Conseil constitutionnel :**

Créé par la Constitution de 1958, il comprend 9 membres, 3 désignés par le Président de la République, 3 désignés par le Président de l'Assemblée Nationale et 3 par le Président du Sénat.

Les anciens présidents de la République sont membres de droit du conseil constitutionnel à condition de ne pas posséder un mandat électif. **Il n'est pas une Cour Suprême comme aux Etats Unis ou en Allemagne.**

Son [site officiel](#) offre de nombreux détails quant au fonctionnement précis du Conseil constitutionnel.

Chapitre 3 - Les juridictions

- **Juridictions internationales :**

Cour international de justice :

- Organisme qui dépend de l'ONU. Elle siège à la Haye, et a pour but de trancher les litiges entre Etats mais sous condition. Les Etats doivent accepter sa compétence.
- Il faut que les deux Etats soient d'accord pour être jugés sur une compétence générale. La procédure est menée en deux langues : l'anglais et le français.
- 15 magistrats, mandat de 9 ans, renouvelable par tiers. Ne doivent exercer que ce métier.
- Compétence à la fois consultative et juridictionnelle. Les organisations seules, peuvent la consulter en ce qui concerne le droit international.

Organisme de règlement des différends (ORD) de l'OMC

- OMC créé en 1995, comprend 160 membres
- Tranche les litiges qui surviennent entre les Etats membres de l'OMC. Quand un Etat a un différent avec un autre, il consulte l'organisme.
- Première étape : médiation. Si échec, création d'un organisme dit spécial qui va instruire l'affaire et prendre une décision à la connaissance des Etats concernés. Si désaccord, possibilité de faire appel.
- La jurisprudence de l'ORD applique les principes de l'OMC (liberté, interdiction protectionnisme) et les principes en relation avec l'environnement, la santé. Ex : [l'affaire du bœuf aux hormones](#) et [l'affaire des crevettes](#)

Tribunal pénal international :

- Poursuit les criminels de guerres, responsables civils et militaires qui ont fait des crimes contre l'humanité.
- Yougoslavie, 1993 (crimes de guerre)
- Rwanda, 1994 (génocide)

La cour pénale internationale :

- Créé en 1988 par le statut de Rome concernant le crime contre l'humanité
- il s'agit des crimes qui violent la convention de Genève, crimes devant être considérés comme crime contre l'humanité : crime basé sur discrimination ethnique, politique, acte de barbarisme, homicide, torture, mise en esclavage, viol.
- Statut de Rome ratifié en 2014 par 110 pays, à l'exception notable des Etats-Unis.

- **Juridictions européennes**

Union européenne : en 1988 création d'un tribunal de première instance et une cour de justice. Tribunaux se prononcent sur des décisions prises par la commission européenne.

Le cour européenne des droits de l'homme : droit de requête individuelle si épuisement des voies de recours internes (à l'échelle nationale). C'est la tentative de la dernière chance. La CEDH peut condamner un Etat à payer des réparations à la personne touchée. → [Affaire Malone](#)

Conseil de l'Europe, Cour européenne de justice...

- **Juridictions françaises**

- **Juridiction administrative :**

Tribunal administratif :

- Comprend plusieurs magistrats, il a des avocats.
- Le recours : faire des demandes d'annulation d'actes administratifs.
- Pleine juridiction ou plein contentieux : le contentieux a pour but de réparer les préjudices d'une personne morale contre toute autre personne.
- L'Etat peut se défendre lui-même, il est donc dispensé d'avocat s'il le souhaite. Les magistrats sont plusieurs dans chaque affaire. Le commissaire du gouvernement fait des suggestions sur le jugement. La procédure est écrite.
- A la fin de la procédure, jugement rendu. L'autre partie peut faire appel, mais cela ne suspend pas l'exécution du jugement, qui est conservé jusqu'à la fin de la procédure d'appel.

La cour administrative d'appel :

- Procédure écrite, présence d'avocats et de magistrats. Si l'une des parties considère que cela n'est pas conforme au droit, la décision peut aller en cassation.
- Il y a en France 7 cours administratives d'appel
- Conseil d'état et cassation : comprend plusieurs sections, dont la section du contentieux qui a un rôle juridictionnel (cassation)

- **Juridiction judiciaire :**

- **Tribunal de grande instance** : il a le plus de compétences dans de nombreuses affaires, l'assistance d'un avocat est nécessaire (un pour chaque partie).
- **Tribunal d'instance** : qui comprend un seul magistrat, il juge des affaires moins importantes que le TGI, du coup on sollicite des juges de proximité. Il peut y avoir dispense d'avocat.
- **Tribunal de police** : pour les petites affaires, compétent pour les contraventions de 5^{ème} classe, dispense aussi d'un avocat.
- **Tribunal correctionnel (pour les délits, donc de moyenne importance)** : il comprend plusieurs magistrats, assistance par avocat, il juge les délits (moyenne importance).

- **Cour d'Assises (pour les crimes, donc de plus grande importance)** : juge les crimes avec des peines maximales de 20 à 30 ans.
- **Tribunal de commerce** : les magistrats sont des commerçants non professionnels donc, ils sont élus.
- **Conseil des prud'hommes** : défense des salariés ou des employeurs
- **Cour d'appel** : chambres spécialisées pour la Cour d'Assises, dans les droits civils, sociaux.
- **Cour de cassation** : se prononce sur les affaires de cassation, si un arrêt est rendu par une Cour d'appel, il introduit une demande en cassation, la cassation décide si cela est conforme ou pas.

Chapitre 4 – Les contrats

DEFINITION :

Article 1101 du code civil : le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'engagent envers une ou plusieurs autres à faire ou ne pas faire. Dans « le ne pas faire », on trouve par exemple le principe de non concurrence.

Le contrat est un accord de volonté qui produit des effets de droit. Il appartient à l'acte juridique, il est une obligation.

Un acte juridique est un événement qui produit des effets de droit mais avec une manifestation de volonté, c'est l'exemple du testament.

Le contrat ne peut pas déroger à une loi impérative (loi à laquelle il est impossible de déroger par un acte juridique, ex : loi pour la sous-traitance). Pour les lois supplétives, le contrat peut y déroger par un acte juridique. Ex : le testament, si une personne en France meurt sans enfants, les biens seront donnés à ses collatéraux (frères, sœurs, nièces). En France, les enfants ne peuvent pas être déshérités, ils ont le droit à une quantité réservataire.

Quand il y a un contrat qui est déjà avancé, il faut faire preuve de bonne foi. Par l'obligation de renseignement, on doit faire connaître tous les éléments qui sont nécessaires pour l'accord de volonté.

TYPOLOGIE :

Le contrat unilatéral où il y a une obligation qui pèse sur chacun des contractants, le vendeur doit vendre, et l'acheteur a une obligation de paiement.

Le contrat synallagmatique : une obligation qui pèse sur chacun des contractants, le vendeur doit vendre, et l'acheteur a une obligation de paiement.

Le contrat commutatif est un contrat où il n'y a pas d'événements incertains.

Le contrat aléatoire est un contrat synallagmatique dont les effets financiers dépendent d'un événement incertain. Ex : le contrat de viager.

Le contrat consensuel est un contrat qui est conclu sans formalisme particulier alors que le contrat solennel est un contrat qui implique un formalisme particulier : s'il y a un contrat d'achat ou de vente immobilière, par exemple, on est obligés de passer devant un notaire.

Un contrat nommé est un contrat qui a une détermination propre. Par exemple, le plus utilisé au monde, le contrat de vente avec notamment l'obligation de livraison.

Un contrat d'édition est un contrat innomé. Pas de détermination propre, mais même valeur juridique qu'un contrat nommé.

La différence apparaît si l'affaire est devant une juridiction, si le contrat est nommé on va se référer au code civil et à la jurisprudence, alors que s'il est innommé, les magistrats disposeront d'une marge de manœuvre beaucoup plus grande.

Contrat d'exécution successive : Un contrat qui n'épuise pas ses effets de droit en une seule fois, par exemple le contrat de location. Dans la vie courante il y a plus d'exécutions successives.

Contrat à exécution instantanée : il ne s'exécute qu'une seule fois.

Le contrat de gré à gré implique un minimum de négociation alors que dans **le contrat d'adhésion**, il n'y a aucune négociation. Avec la téléphonie, nous sommes dans des contrats d'adhésion.

Le contrat d'adhésion ne doit pas contenir de clauses abusives (abus de puissance économique de la part du professionnel à l'égard du consommateur imposant des clauses qui ne devraient pas exister).

Le plus souvent, les contrats sont écrits.

CONDITIONS DE VALIDITE :

La capacité : elle peut être civile ou commerciale. A la capacité civile toute personne majeure ou mineure émancipée. Être habilité à engager une partie est différent : dans une entreprise c'est le PDG.

L'objet : porte sur une chose de genre ou sur un corps certain, l'objet doit être déterminé.

La cause : il ne peut avoir de contrat en France sans cause, motif impulsif et déterminant qui amènent les contractants à s'engager. Pour les contrats synallagmatiques, c'est la contrepartie de l'obligation de l'autre partie.

Le consentement : offre, matérialisation de l'accord de volonté. Elle prend la forme d'une signature. Le silence ne vaut jamais consentement.

→ CNUDCI : Commission des Nations-Unies pour le Droit du Commerce International.

LES VICES DU CONSENTEMENT :

Violence : Pression physique ou psychologique sur le signataire ou sur l'un de ses proches.

Erreur : En effet, si l'on a connaissance de l'erreur, on ne contracte pas. Principe de bonne foi en conséquence. L'erreur n'est valable que si elle porte sur un élément essentiel du contrat, sinon on ne peut invoquer la nullité car c'est secondaire.

Le dol : Même principe que l'erreur, sauf que celle-ci peut ici être volontaire :

Manœuvre dolosive (dol positif) : mensonge

Réticence dolosive (dol négatif) : on ne ment pas mais on garde le silence sur un point essentiel

EXECUTION DU CONTRAT

Obligation de moyens (prestataires) : démontrer que le prestataire n'a pas tout essayé : rôle des avocats.

Obligation de résultat (contractants) : Si contrat incomplet, responsabilité de la partie fautive : dans le bâtiment.

Clause de confidentialité : toutes les informations dont on a eu vent pendant la procédure doivent être gardées secrètes. Interdit de les communiquer. Par exemple, éviter de dévoiler l'élaboration de brevets.

MANQUEMENTS

Manquements aux obligations de la part des prestataires : pénalités de retard. Devoir de « just in time » finalement, on doit être ponctuel.

Manquements aux obligations de la part du payeur : retard de paiement. Les délais de paiements sont globalement de 30 jours, parfois repoussés à 45-60 jours.

Paiement en retard = Intérêts de paiement. Ceux-ci sont doublés, car le taux d'intérêt a fortement baissé (ordonnance du 20/08/2014)

GARANTIE :

Le plus souvent, garantie d'un an, sauf pour les produits de consommation plus régulièrement garantis 2 ans.

Dans le BTP :

Garantie de parfait achèvement dès réception

Garantie de bon fonctionnement lorsqu'il y a atteinte inutile à des éléments (par exemple, parce que ceux-ci peuvent être modifiés sans s'occuper de l'ossature d'un bâtiment).

Garantie des vices cachés : appliquée à des défauts dont l'origine est floue, il y a un souci d'interprétation donc il y a recours à un ou des experts.

PROBLEMATIQUE DE L'EXECUTION DU CONTRAT :

La résiliation : lorsqu'il y a disparition de l'un des contractants et/ou sanction due à un défaut d'exécution. Peut également avoir lieu si manquement aux obligations.

Les litiges : Solution par la voie juridictionnelle ou de l'arbitrage

- ➔ **Voie juridictionnelle** : on attaque au nom d'une loi, et on sollicite un tribunal en conséquence.
- ➔ **Arbitrage** : voie privée. Accord contractuel : compromis ou clause compromissoire. Les sentences ne sont pas « médiatisées » donc pas d'atteinte à l'image de la société, mais c'est nettement plus cher. Si désaccord d'une partie, l'autre peut invoquer le président de la chambre de commerce, et la sentence aura dès lors une valeur juridique.

Chapitre 5 – Droit du travail

- Sources du droit du travail

Organisation Internationale du Travail (OIT) : créée avec le Traité de Versailles de 1919, et devient ensuite organisme spécialisé de l'ONU. L'OIT s'adapte aux évolutions : en 2008, déclaration sur la mondialisation et sur la justice sociale.

Pour les employeurs : **Business Europe** : regroupe les grandes organisations patronales, fait des suggestions sur les directives européennes.

Pour les employés : **Confédération Européenne des Syndicats** : 85 syndicats regroupés, dont les principaux français, mais aussi ceux de la Turquie par exemple. Rôle important pour le droit social européen. La CES joue un rôle de militantisme en ce qui concerne la mondialisation, et négocie avec Business Europe des accords divers mais précieux. → accord cadre sur le congé parental, sur les CDD, accords autonomes sur les questions de harcèlement et de stress au travail... La CES, bien que peu médiatisée, est très importante.

- Le contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique, consensuel, commutatif, à exécution successive (CF pages 11-12).

→ Trois caractéristiques : prestations professionnelles, salaires, lien de subordination. Ce dernier est différent selon les compétences et le statut du salarié. Soit une application dans un horaire collectif (salariés), soit selon un forfait (cadres). Lien essentiel car justifie que ce soit un contrat de travail.

- Distinction contrat de travail – contrats voisins

La convention de stage n'est pas un contrat de travail. C'est un accord entre trois acteurs : l'étudiant, son école et l'entreprise. Après avoir acquis la théorie en cours, l'étudiant doit se frotter à la pratique en entreprise. Comme il ne fait pas le travail d'un salarié, il n'a pas la même rémunération. D'ailleurs, lorsque la convention de stage est inférieure à 2 mois, pas de rémunération imposée à l'entreprise.

La convention d'entraide : prestations bénévoles, pas de subordination ni de rémunération.

Avec le contrat de travail, on a des droits et des obligations. Le salarié réalise des prestations. L'employé dirige ses salariés et a le pouvoir d'exercer une mission de surveillance sur l'application du travail, à condition qu'elle ne s'applique pas en continu et que l'employé soit mis au courant de cela.

La sécurité du salarié implique que l'employeur est responsable de son bien-être, de son bon état de santé au travail.

- **L'embauche**

Liberté d'embauche pour l'employeur, mais prohibition de la discrimination. Discrimination qui peut être relative au genre, aux origines ethniques, à l'âge, aux opinions religieuses, la santé...

Facteur n°1 de discrimination : l'âge.

- **La discrimination**

Bien sûr interdite, mais il demeure difficile de la prouver.

2006 : vote d'une loi pour utiliser les CV anonymes (neutraliser discrimination). Sans suite. On estime en effet que cette mesure reste vaine pour lutter contre la discrimination.

Promesse d'embauche : une fois écrite et signée, elle engage. On peut tenter une action contre l'employeur s'il ne respecte pas cette promesse.

- **Les principales clauses**

La clause de non-concurrence : implique qu'après expiration du contrat de travail, on ne cherchera pas à entrer dans une entreprise concurrente du même secteur d'activité. Définie en termes d'activité, de géographie, de durée. Justifiée par les « intérêts légitimes de l'entreprise ». Indemnité obligatoire.

La clause de mobilité : fréquente dans les contrats de cadres. Sans contrainte familiale, peut être très profitable.

Clause d'exclusivité : exemple de it-sudparis pour les enseignants-chercheurs : c'est une dérogation spéciale accordée par l'employeur.

- **Différence entre CDD et CDI**

Le MEDEF souhaite privilégier le CDD, quand les syndicats sont contre : le CDD est effectivement précaire, provisoire, donc peu rassurant pour les travailleurs, contrairement au CDI qui permet d'avoir un travail prévu pour au moins du moyen terme.

- **Remplacement**

- Remplacement d'un salarié absent : contribution patronale de 4%
- Attente de l'embauche d'un salarié sous CDI
- Remplacement d'un salarié quittant l'entreprise avant la suppression de son poste

- **Les « circonstances passagères »**

- Accroissement temporaire d'activité (ex : commande à l'exportation qui induit un surplus de travail, on prend des CDD en conséquence)
- Travaux nécessaires à la sécurité : c'est prioritaire, doit être mené avec diligence et ponctualité (désamiantage par exemple)

- **Travaux temporaires par nature**

- Emplois saisonniers dans l'agriculture (vendanges)
- Emplois saisonniers dans le tourisme

- **Contrats temporaires d'usage (fixés par arrêté ministériel)**

- Exploitations forestières
- Réparation navale
- Déménagement
- Hôtellerie
- Spectacle (que des CDD, aucun CDI)
- Sport professionnel (exemple : mercato sportif durant lequel de nouveaux joueurs arrivent)
- BTP pour les chantiers à l'étranger

- **CDD et emploi**

- **Contrats avenir** : Durée d'un à trois ans. Concerne essentiellement les jeunes sortis sans diplôme du cursus scolaire, notamment en ZUS. Concerne le public et le privé. Aide à la personne, tourisme, environnement, et, pour les étudiants Bac +2 : contrat payé au maximum 900€ dans le secteur de l'enseignement.
- **CDD de projet** : Pour les ingénieurs et cadres, CDD de 18 à 36 mois, accord d'entreprise ou accord de branche étendue

- **La suspension du contrat de travail**

- **Congé pour création ou reprise d'entreprise** : le salarié peut disposer d'un congé d'un an, voire de deux ans A CONDITION qu'il ait au moins 2 ans d'ancienneté. Si le salarié souhaite regagner son entreprise, il doit obtenir un emploi équivalent.
Butoir de 200 salariés, au-delà c'est complexe : quand il y a 2% d'employés déjà en congé de ce type ou sabbatique, l'employeur peut demander un report jusqu'à ce que les actuels concernés reviennent de congé.
- **Congé sabbatique** : 6 à 11 mois. Ancienneté de 36 mois requise, et délai de 6 ans entre 2 demandes du même employé.
Toute activité possible, y compris le travail, à condition de ne pas entrer en concurrence avec l'entreprise. Même problématique du butoir, et refus possible si vie de l'entreprise se voyait désorganisée en conséquence.
Compte épargne temps (heures en + qui peuvent servir pour la suite), et dans le cas du sabbatique ça peut amener un versement compensateur, donc un autofinancement.
- **Congé de formation**, discuté entre employeur et salarié, permettant à ce dernier d'acquérir une formation complémentaire voire diplômante. Peut être intéressant pour l'employeur car si l'employé améliore ses compétences, il va apporter une plus-value à son entreprise !

- **Fusion-acquisition** : si l'entreprise rachetée ne conserve pas sa fonction initiale, aucune obligation pour les racheteurs d'embaucher les employés de l'entreprise rachetée.

- **La négociation collective**

- **Valeur constitutionnelle** (en préambule de la constitution de 1946)
- **Obligatoire chaque année** : salaires, égalité des emplois féminin et masculin, mutuelle, organisation et durée du travail, travailleurs handicapés (notamment car des entreprises préfèrent payer les amendes plutôt qu'embaucher des handicapés)
- Accords collectifs et conventions collectives. Les dispositions collectives doivent toujours être PLUS FAVORABLES que les dispositions supplétives (légales) pour les employés, sinon ça n'a aucun sens.
- **Commission nationale des négociations collectives** : représentants du ministre du travail, de l'agriculture, des syndicats de travailleurs.. Mission : avis consultatif et propositions quant aux accords collectifs par exemple.
- Les conditions de représentativité syndicale (datant de 2008) : valeurs républicaines, transparence des comptes, cotisations, activités syndicales, indépendance, rayonnement (élections professionnelles : 10% des voix au premier tour pour être syndicat représentatif). Notion d'ancienneté, minimum 2 ans exigé, mais assez abstraite : un syndicat « jeune » peut être beaucoup plus actif et présent pour ses salariés qu'un syndicat plus ancien.
- Les délégués syndicaux ne supportent pas les frais relatifs à la négociation, qui sont supportés par l'employeur.

- **Convention collective**

- Contrat qui porte sur l'ensemble des conditions de travail, négocié entre les syndicats représentatifs de salariés et les organismes d'employeurs
- Porte sur l'activité principale de l'entreprise. Exemplaires déposés à la DDTE et au greffe du Conseil de prud'hommes
- La convention collective **peut être étendue par arrêté ministériel** (ministères de l'emploi et du travail)
- DIRECCTE : Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- **Le licenciement**

- Convention n°158 de l'OIT traite de la rupture du contrat de travail au niveau international, par une cause réelle sérieuse. La rupture doit toujours être justifiée par l'employeur, y compris quand le motif est économique
- Faits objectifs, sérieux, d'une relative gravité.
- Motifs tenant à la personne du salarié et/ou à la vie de l'entreprise
- Rôle du Conseil de Prud'hommes
- Toutes les preuves sont admises, à condition d'être licites (différences avec le droit pénal)

- Phase de conciliation, phase de jugement
- Le doute bénéficie au salarié (depuis août 1989)

❖ Le licenciement

- Licenciement relatif au salarié

- Licenciement lié à la santé :

Aptitude et inaptitude au travail après un problème de santé : visite médicale afin de vérifier si le salarié est toujours apte. Si oui, il reprend son ancien poste. Si **partiellement apte**, peut travailler mais à un poste différent. Si **inapte**, licencié sans faute.

Absences répétées justifiées désorganisent l'entreprise, motif suffisant pour licencier. C'est surtout vrai à l'échelle des PME, les grandes firmes étant beaucoup moins affectées dans ce cas de figure.

- Licenciement pour faute

Objectifs non atteints peuvent être un motif suffisant : le respect des objectifs chiffrés est crucial dans certains secteurs. Si l'échec est exceptionnel (employé idéal qui rate une fois), licenciement injustifiable. Mais si c'est régulier...

Critiquer l'entreprise est très dangereux, notamment pour les cadres qui possèdent un **devoir de réserve** vis-à-vis de l'entreprise. **Faute grave** ou **faute sans gravité** selon le type de critique. La première est notamment sollicitée en cas d'expression « néfaste » devant d'autres salariés. La **faute lourde** concerne la critique faite devant des concurrents, qui porte atteinte à la stratégie de l'entreprise : de fait, pas d'indemnités chômage.

- Licenciement abusif

Licenciement brutal qui tombe d'un coup, sans aucun signe annonciateur ni raison ou justification valable.

Licenciement vexatoire qui peut avoir lieu sous plusieurs angles, notamment celui de **l'atteint à la dignité** : le patron ne précise pas au salarié les motifs clairs de son licenciement, mais il le précise à ses collègues.

- Procédures de licenciement

Lettre recommandée de convocation à un entretien préalable au licenciement, c'est la procédure, et si l'employé n'est pas à l'entretien, la procédure se poursuit quand même.

Entretien : justifier le licenciement, convention de sécurisation professionnelle (chercher le compromis pour éviter le licenciement à proprement parler et permettre à l'employé de partir avec 80% de son salaire. En cas de désaccord, la procédure de licenciement se poursuit)

Lettre recommandée avec avis de réception qui entérine le licenciement et le justifie.

LES SEULS MOTIFS DE LICENCIEMENT RETENUS SONT CEUX MENTIONNES PAR L'EMPLOYEUR DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT.

- Droits des salariés

Indemnités de licenciement en même temps que le dernier salaire.

Indemnité compensatrice de congés payés

Préavis (si licenciement sans faute), c'est-à-dire que le travailleur peut rester travailler encore une certaine période le temps de trouver un nouveau job. Si son ancien patron refuse, il doit lui verser une somme en compensation, égale à celle versée si le travailleur avait poursuivi son activité. Cela permet de laisser du temps au salarié pour trouver un nouvel emploi.

Reçu pour solde de tout compte qui liste tout ce que doit l'employeur à l'employé

Certificat de travail que l'employeur ne peut refuser si l'employé lui demande : justificatif qu'il a bien travaillé au sein de l'entreprise X pendant une durée Y.

- Licenciement économique

Licenciement impliquant une suppression d'emploi ou une modification essentielle du contrat de travail tenant à une mutation technologique (= obligation pour l'employeur de former les salariés à ladite mutation) ou à des difficultés économiques CONJONCTURELLES (une baisse de résultat n'est pas suffisante, mais un marché en berne par contre...).

- **Licenciement individuel = licenciement « classique »**
- **Petit licenciement collectif** : moins de 10 salariés virés en 30 jours, avis consultatif du CE sur les démarches à suivre.
- **Licenciement collectif important** : plus de 10 virés sur 30 jours. Infos obligatoires du CE, intervention d'un expert-comptable, tout cela dû à la **loi de sécurisation de l'emploi**
- **Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** : tout simplement un plan social, négocié entre les employeurs et les représentants des salariés pour obtenir un **accord collectif**. Si échec ou refus de négocier de la part du patron, celui-ci lance un PSE dit **unilatéral**, selon ses propres conditions et à la défaveur des travailleurs...

Chapitre 6 – Règlement intérieur

Il est obligatoire dans toute société de plus de 20 salariés. Prend en compte les CDI et tous les CDD. Le règlement intérieur englobe le harcèlement, la discipline ou encore l'hygiène.

→ Clauses interdites : les atteintes aux libertés fondamentales (liberté de conscience, clause qui permettrait de fouiller les employés, d'entraver des libertés de base comme parler de sujets extraprofessionnels...), les clauses discriminatoires.

→ L'inspection du travail veille à ce que le règlement intérieur soit règlementaire, et peut ordonner qu'il y ait des modifications voire des suppressions de clauses. Le CE et les délégués au personnel ont également un avis consultatif.

→ Le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise, et communiqué à tous les employés.

Sécurité : entreprises plus concernées que d'autres, à l'instar du nucléaire ou du BTP. Du coup, dans des entreprises « à risque » de moins de 20 salariés, on peut trouver des règlements intérieurs. Dans tous les cas, si non-respect des règles de sécurité, sanction disciplinaire.

→ **Droit de retrait :** si gros danger au travail, le salarié a le droit d'interrompre sa mission, sans être sanctionné. Exemple réel d'un contremaître qui a incité ses employés du BTP à continuer à travailler malgré une tempête. Droit de retrait non exercé, la grue s'écroule faisant des morts et des blessés. Le contremaître, au lieu d'avoir juste une journée sans activité à cause des intempéries au nom du droit de retrait, est mis en examen pour homicide involontaire...

Hygiène : règles de base comme l'interdiction de l'alcool ou de la nourriture au travail.

Discipline : le règlement intérieur va impliquer l'obligation de suivre les horaires (avec la pointeuse par exemple), de justifier et de prévenir toute absence ou retard, ou encore de suivre les consignes de son supérieur.

Sanctions : Avertissement, blâme, suspension temporaire. La sanction doit être justifiée, et le salarié peut se justifier. Il y a prescription de la faute au bout de 2 mois.

Harcèlement : sexuel ou moral. Faute en droit social, et délit en droit pénal. Pour prouver le délit, il faut prouver le caractère volontaire de l'acte de harcèlement.

❖ Depuis 2012, harcèlement sexuel redéfini selon 2 axes :

- Paroles/actes répétés à connotation sexuelle portant atteinte à la dignité d'autrui
- Recherche de faveurs sexuelles sans l'accord d'autrui (pression psychologique...)

→ 2 ans de prison + 30 000€ d'amende, et en cas d'abus de pouvoir (dans la deuxième cas surtout) c'est 3 ans et 40 000€.

❖ Harcèlement moral : détérioration des conditions de travail, altération de la santé physique ou mentale, mise en danger de l'avenir professionnel. Très complexe à trouver, car très complexe de trouver des preuves. Du coup, le facteur principal sur lequel on se base est celui de l'état de santé du salarié (dépression, etc.)

Quelques notions sur le temps de travail :

→ 35h/semaine de base, seuil pour fixer les heures supplémentaires au-delà. Peut monter à 48h/semaine, voire 60h en cas de situation exceptionnelle.

→ Travail de nuit : 21h-6h, sauf exception comme les artistes (00h-7h)

→ Astreinte : Période de disponibilité du salarié pour son employeur, pendant ou hors de ses heures de travail, afin d'être prêt à intervenir en cas de situation particulière. Une seule condition : être prévenu de ce devoir d'astreinte à l'avance (2 semaines). Le salarié aura une compensation financière.

Chapitre 7 – Les comités

- **Le comité d'entreprise**

- Composé de l'employeur (président et membre), des représentants du personnel et des représentants syndicaux de l'entreprise.
- Ont 20h de liberté de déplacement au nom des actions du CE pour l'entreprise.

- CE = personne morale de droit privé. Possède son propre règlement intérieur
- Avis consultatif sur le temps de travail, les heures supplémentaires ou encore le travail de nuit.
- Examen annuel des comptes, aide possible d'un expert-comptable
- L'employeur donne au CE des informations sur la situation économique et sociale de l'entreprise.
- Réunion mensuelle obligatoire
- CE convoqué sur ordre de son président (qui peut être aidé de 2 collaborateurs), voire par l'inspecteur du travail si le patron est absent

- Entreprises >200 salariés : Commission de la formation + commission de l'égalité professionnelle
- Entreprises >300 salariés : Commission sur le logement
- Entreprises >1000 salariés : Commission économique

- Contribution patronale annuelle, et contribution aux activités sociales (loisirs, voyages, colonies de vacances pour les enfants du personnel...)

- **Le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT)**

- Composé du patron, des représentants du personnel, du responsable de la sécurité et du médecin du travail
- Obligatoire pour les entreprises >50 salariés.

- CHSCT = Personne juridique et morale.
- Réunion trimestrielle au minimum
- Obligation d'informations pour l'employeur (comme avec le CE)

- Avis consultatif sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail, et fait de la prévention sur les risques au travail.
- S'occupe des questions d'éclairage, de sécurité incendie, de chauffage, analyse des risques et enquête en cas d'accidents du travail maladies dues aux conditions de travail (amiante par exemple)

- Etablissements industriels à risques = statuts spécifiques : matières toxiques ou produits chimiques, nucléaire, hydrocarbures et gaz...

CAS PRATIQUE : TD N°2 (26/11/2014)

1/ Votre grand-mère emploie comme aide-ménagère une personne qu'elle soupçonne de lui avoir détourné 1000€ en liquide ; un seul élément est « tangible » : une voisine « pense » avoir vu la salariée glisser un billet de 100€ (appartenant à votre grand-mère) dans son sac. Que conseillez-vous à votre parente ?

- Cela nécessite un moyen de preuve licite, en droit social. Quelque chose fait à l'insu de l'employé (même si celui-ci est en tort) n'est pas valable... Le motif de licenciement doit ici reposer sur un fait de gravité ET objectif. Or là on n'a que le premier point, pas le second. Même le témoignage de la voisine n'est pas suffisamment convaincant.
- En revanche, en droit pénal, cela importe peu. Dans tous les cas, la preuve est recevable. C'est un licenciement pour faute lourde, car il y a volonté de nuire à la personne. MAIS il y a une insuffisance de preuve, la grand-mère donc elle ne peut obtenir justice.

2/ Vous avez fondé une société de commerce électronique spécialisée dans la vente de cd jazz. Au cours d'une réunion stratégique et après une discussion animée avec vos peu nombreux collaborateurs et salariés, vous décidez de réduire au minimum les frais de livraison, conformément aux vœux des cyberconsommateurs. Votre clientèle est assez large, les marges bénéficiaires réduites. Vous entrez dans le bureau de l'un de vos collaborateurs, M. Mart et surprenez sur son ordinateur un exposé critique et argumenté concernant la stratégie de la direction. Vous faites parvenir à M. Mart une lettre de convocation en vue d'un entretien préalable à un licenciement, où apparaît une allusion explicite à une « insuffisante adhésion à la culture de l'entreprise ».

Plus tard, dans la lettre de notification de licenciement, vous indiquez à la rubrique motif : « référence à la lettre convocation à l'entretien préalable ». Commentez ce scénario.

- La critique, si elle est publique ou apportée par un cadre, peut être motif de licenciement. La direction peut agir en ce sens, mais les salariés ont droit à respect vie privée au travail (arrêt Halford, 1997). De plus, la surveillance des employés doit avoir un caractère loyal. Ici, le patron entre dans le bureau, jusqu'ici normal. Ensuite, il a vu l'écran l'ordinateur : s'il a pris la photo car c'était en évidence, aucun souci, mais s'il a inspecté l'ordinateur et les documents dedans, ce n'est pas recevable : la surveillance a ses limites. Elle implique la présence d'un salarié ou d'un représentant du personnel (un tiers en fait). Là, personne, il y a donc de fortes chances que cela ait été fait sans une véritable loyauté.
- L'exposé n'a-t-il pas été envoyé, il est juste dans l'ordinateur. On ne peut donc pas dire qu'il est public, donc pas motif de licenciement même si l'employé est un cadre.

- ➔ De plus, la lettre de convocation a été envoyée préalablement, et doit l'être en recommandé avec AR. Jusqu'ici c'est bon. Mais l'allusion explicite à une « insuffisante adhésion à la culture de l'entreprise » est parfaitement non valable : c'est purement subjectif.
- ➔ Et le motif dans la lettre de notification de licenciement n'est pas bon : on doit clairement expliquer le motif, pas faire une référence. L'employé peut parler de préjudice, et réclamer un mois de salaire en dommages et intérêts face à une critique qui n'en est pas une. PAS DE MOTIF DE LICENCIEMENT VERITABLE.

3/ Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (NB : surtout dans des cas de sauvegarde de la compétitivité, situation économique grave...) unilatéral est décidé. La procédure dématérialisée : est-ce normal ? Le dossier comprend les infos permettant de vérifier le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation du CE, le nombre de suppressions d'emplois. Le dossier est-il complet ? Justifier. La Direccte (direction régionale de l'entreprise, de la concurrence.....) garde le silence. Cela vaut-il acceptation ou refus ? Justifier.

- ➔ Licenciement important pour motif économique. Cela a été revu par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013. Plus de 10 salariés sur une période de trente jours.
- ➔ Procédure habituelle : information faite par l'employeur ou son représentant concernant les motifs du licenciement. Justificatifs comptables clairs (sinon, expert-comptable demandé par salariés et payé par employeur). Le CE doit être informé, et donner son avis lui aussi.
- ➔ Le PSE doit être justifié : on doit montrer qu'on a tout essayé avant, et qu'on a un projet pour après : quelles mesures de revivification ont été pensées, s'il y a des retraites anticipées ou des embauches vers d'autres boîtes prévues.
- ➔ Pour que le PSE soit valable, il doit être ratifié par la majorité des représentants du syndicat représentatif de l'entreprise. Ce n'est pas le cas ici : le PSE est unilatéral, c'est l'employeur lui-même qui le rédige, n'a aucun compte à rendre au syndicat représentatif.
- ➔ Dans la loi de sécurisation de l'emploi, on évoque des mesures de dématérialisation, mais pas encore acté. Du coup, ce n'est pas bon.
- ➔ Le dossier a certains points, mais pas tout : manque l'ordonnancement des critères de licenciement (situation familiale, handicap...). Pour être reçu par la Direccte, le dossier doit être complet, ainsi le délai pourra courir. On parle d'homologation lors d'un PSE unilatéral : le délai court pendant 3 jours pour l'homologation. Et le silence vaut acceptation. Aspect ultra positif pour les employeurs... S'il y avait refus (archi rare), l'employeur aurait pu demander un recours dans les deux mois pour excès de pouvoir auprès du tribunal administratif.
- ➔ Mise en place des procédures de licenciement après acceptation de la Direccte, cela peut être contesté par les salariés aux prud'hommes sous deux ans (un an en cas de corps collectif).

4/ Un plan de sauvegarde de compétitivité (ou plan de maintien de l'emploi depuis la loi de juin 2013 déjà vue) a fait l'objet d'un accord collectif avec des syndicats représentatifs (si et seulement si la majorité de ceux-ci ont donné leur consentement), notamment la CFDT. Cela concerne 150 salariés. Les salaires sont abaissés de 8% et les heures de travail sont augmentées, tout en respectant les normes européennes. Vous refusez l'abaissement de votre salaire. Que se passe-t-il alors ? Disposez-vous d'un recours ? Un syndicat représentatif non signataire de l'accord collectif est-il en mesure de demander l'annulation du plan de sauvegarde devant le tribunal d'instance ? Justifier.

- ➔ Cela correspond à une modification essentielle des droits de travail. Si le salarié ne donne pas son accord à celle-ci, cela débouche sur un licenciement économique individuel...
- ➔ Un recours aux prud'hommes est possible (car motif pas réel ou sérieux), mais ne peut pas tout changer : cela a été décidé au-dessus de lui par ses propres représentants.
- ➔ Un syndicat représentatif non signataire ne peut demander ni suspension, ni la résiliation (le terme « annulation » n'est pas convenable). Seuls les signataires ou l'employeur le peuvent.

5/ Vous travaillez depuis cinq ans dans la même entreprise d'internet et demandez à bénéficier d'un congé pour création d'entreprise, dans le domaine du commerce électronique, mais dans un autre secteur que celui de votre société. Votre employeur refuse votre demande de congé sous prétexte que « votre présence est nécessaire à la bonne marche de la société ». Vous ne recevez pas de réponse à la question déposée auprès du service RH : « quand pourrai-je bénéficier du congé pour création d'entreprise ? ». Commentez cette situation.

- ➔ Congé pour création ou reprise d'entreprise, créé justement pour faciliter la création d'entreprises. Condition d'ancienneté suffisante (2 ans minimum). Secteur différent donc pas de problème de concurrence. Après ça dépend : si entreprise de plus de 200 salariés, refus impossible, seulement un report si 2% des salariés sont en congé de ce type ou sabbatique. Si entreprise de moins de 200 salariés, report possible voire refus si l'absence désorganise la vie de l'entreprise (vrai dans PE ou TPE). Dans tous les cas, le refus doit être justifié, et le salarié peut le contester aux prud'hommes.
- ➔ Le congé pour création d'entreprise est d'un an, deux maximum.
- ➔ La non réponse peut induire un report. Toutefois, c'est anormal, l'entreprise DOIT répondre à la demande, même par la négative ou par l'expectative.

6/ Vous êtes cadre supérieur dans une banque. Vous êtes aussi un altermondialiste convaincu. Vous rédigez donc un manifeste de votre cru (faisant part de vos convictions) que vous distribuez dans les bureaux. Vous êtes licencié pour ces faits. Vous engagez une action devant le conseil de Prud'hommes. Vous faites valoir que vous ne deviez pas être pénalisé pour avoir usé d'une liberté fondamentale : la liberté d'expression. Quel raisonnement risque de suivre le tribunal ? Le raisonnement sera-t-il différent si le manifeste est transmis par voie électronique ?

- ➔ Cadre supérieur : devoir de réserve. Il peut manifester hors de l'entreprise, pas dans l'entreprise, encore moins si ça porte atteinte à l'image de celle-ci. Impossible de manifester sur les réseaux sociaux non plus, car pas de secret des correspondances.

Par mail en revanche, c'est autorisé. Mais dans notre cas, licenciement pour faute grave.

- Tout cela est dicté depuis l'arrêt Nikon (2001), du nom d'un ingénieur qui avait usé à ses fins personnelles le matos professionnel de sa boîte. Mais il se défend en disant que l'employeur n'aurait pas dû s'en rendre compte car mentionnait tout ce qu'il faisait avec le terme « privé ». Du coup, problématique du secret des correspondances et de la crédibilité de la preuve. Il a été reconnu par la CNIL que l'emploi du matériel professionnel à des fins personnelles est possible dans une certaine mesure.
- En revanche, si les données transmises sont cryptées, ce n'est pas bon : fait obstacle au devoir de surveillance de l'entreprise, et les données en question peuvent porter atteinte à l'entreprise.
- Notion supplémentaire en ce qui concerne le droit syndical : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (entre autres) permet le droit d'adhésion syndicale. A ce titre, peuvent distribuer des tracts syndicaux au sein de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie des bureaux, et en permanence à l'extérieur de l'entreprise (même juste devant). Pas de droit de regard, surtout si support papier. MAIS interdiction de distribuer dans les bureaux, et une jurisprudence majoritaire interdit la distrib dans les cantines et cafétérias (certaines entreprises le permettent, mais jurisprudence défavorable)
- Question prioritaire de constitutionnalité introduite dans le droit français en 2008. Permet à n'importe quelle personne physique ou morale d'intenter une action en arguant un manquement à la Constitution ou à une liberté fondamentale. Si le tribunal de 1^{er} degré donne suite, finit au Conseil d'Etat ou à la Cour de Cassation, et si l'un des deux donne suite, remonte au Conseil Constitutionnel.

BILAN : en tant que cadre sup', impossible. Les syndicats peuvent par voie papier, seulement si pas de diffamation. Idem en ligne, faut accord collectif ou de l'entreprise.

7/ Un conducteur de RER est très marqué par l'agression dont a été victime l'une de ses collègues sur la même ligne que lui. L'agression a eu lieu à 14h. A 15h30, il fait jouer son droit de retrait. Son supérieur hiérarchique entend engager une procédure disciplinaire : pour lui, le conducteur s'est rendu coupable d'abandon de poste et a porté atteinte à la continuité du service ; par ailleurs, il n'était pas exposé à un danger grave et imminent pour sa vie. Quelle suite sera donnée à cette procédure ? Justifier.

- L'employeur a une obligation de résultats concernant la sécurité de ses salariés.
- Le droit de retrait est permis pour l'employé en cas de danger véritable, après avoir prévenu son employeur. Toutefois, si cela n'est pas correctement fait ni justifié, sanction pour abandon de poste en conséquence car porte atteinte à la continuité du service.
- Le conducteur concerné ici a des raisons valables, et peut donc faire jouer son droit de retrait. Il fera peut-être l'objet d'une procédure disciplinaire, mais sans suite, car l'agression préalable sur la ligne sur laquelle il travaille porte atteinte à sa propre sécurité. Droit de retrait justifié, la jurisprudence va d'ailleurs en ce sens.

Éléments éventuels de réponse pour le CF

1/ DEUX QUESTIONS DE COURS SUR LE PROJET DE LOI MACRON

2/ UNE QUESTION SUR LA REFORME DES PRUDHOMMES

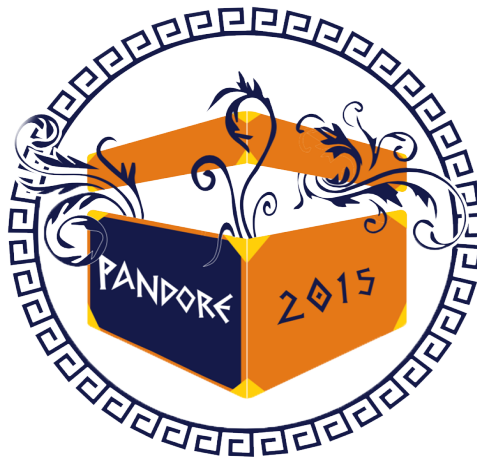
3/ UNE QUESTION SUR L'OUVERTURE DES MAGASINS LE DIMANCHE

4/ UNE QUESTION SUR LA CONVENTION 158 DE L'OIT (organisation internationale du travail)

5/ CAS PRATIQUE :

- A. DROIT INTERNATIONAL. TRAITERA DE LA VALEUR DES RESOLUTIONS DE L'ONU ET DE LA VALEUR DES SANCTIONS ECONOMIQUES PRONONCEES PAR UN OU PLUSIEURS ETATS VIS-A-VIS D'UN AUTRE (sanction contre la Russie quand dans le même temps on veut atténuer celles contre Cuba par ex)**
- B. RESPONSABILITE CIVILE**
- C. LA DISCRIMINATION EN DROIT SOCIAL**

CONSULTER LA REVUE DE DROIT SOCIAL A LA MEDIATHEQUE, OU DES LIVRES SPECIALISES (DOCUMENTATION CIBLEE : articles, revues...)



PANDORE