

Chapitre 3

Règles communes aux contrats de travail

Exercice 03.01

Comparez les contrats d'entreprise, de mandat, de travail, de société.

L'élément essentiel qui permet de comparer ces contrats est l'existence ou non du lien de subordination.

Contrat	Définition	Caractère distinctif
De travail	Contrat par lequel une personne s'engage à exécuter au profit d'une autre personne, et sous sa subordination, un travail moyennant rémunération.	La subordination juridique est le critère décisif du contrat de travail. Il s'agit de l'exécution du contrat sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et de directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.
De mandat	Le mandataire (dirigeant social par exemple) effectue des actes juridiques au nom et pour le compte du mandant	Le mandataire dispose, dans l'exercice de sa mission, d'une indépendance incompatible avec l'existence de tout lien de subordination.
De société	Les associés conviennent de mettre quelque chose en commun dans la perspective de partager les bénéfices pouvant en résulter	Les associés agissent sur un pied d'égalité pour une œuvre commune, c'est l'affectio societatis et partagent aussi bien les bénéfices que les pertes. Cet élément est à l'opposé du lien de subordination.
D'entreprise	L'entrepreneur exécute un travail pour le compte du maître d'ouvrage, moyennant un prix convenu	L'entrepreneur jouit d'une indépendance totale à l'égard du maître de l'ouvrage dans l'exécution de son travail. Il perçoit en général une rémunération forfaitaire. Il assume les risques de son activité. Il est tenu d'une obligation de résultat. Il n'y a donc pas de lien de subordination.

Exercice 03.02

Indiquez la nature de chaque contrat.

a - Contrat de travail, existence d'un lien de subordination (dans le cadre d'un service organisé) s'il reçoit par ailleurs des directives, l'existence d'un service organisé ne suffisant pas à établir à lui seul le lien de subordination. Il n'est qu'un indice qui doit être complété par d'autres éléments.

b - Contrat de travail : existence d'un lien de subordination, (dans le cadre d'un service organisé) s'il reçoit par ailleurs des directives.

c - Contrat de travail : existence d'un lien de subordination, soumission à des consignes et à des directives.

Exercice 03.03

Indiquez si ces clauses sont valables ou non. Justifiez votre réponse.

La clause de mobilité n'est valable que si elle définit de façon claire et précise la zone géographique dans laquelle le salarié est susceptible de travailler.

En l'espèce,

1. Cette clause n'est pas valable car elle ne définit pas avec précision la zone géographique applicable puisque cette dernière peut être étendue par la suite en fonction de nouveaux clients. Le salarié ne connaît pas cette zone au moment de son engagement. Ce n'est pas valable

2. La zone géographique n'est pas définie avec assez de précision. Cette clause n'est pas valable

3. Cette clause n'est pas valable car cela suppose que la zone pourra être étendue par la suite par la création de nouveaux établissements. Le salarié ne connaît donc pas avec précision la zone géographique au moment où il signe son contrat.

Exercice 03.04

Indiquez s'il y a discrimination et quels sont les différents recours possibles éventuels.

L'employeur ne peut pas rejeter la candidature d'un salarié pour des motifs discriminatoires, que les discriminations à l'embauche soient directes ou indirectes. Les motifs discriminatoires interdits sont énumérés par la loi. Il s'agit notamment de l'origine, du sexe, moeurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, caractéristiques génétiques, appartenance ou non à une ethnie, nation, race, opinions.

En l'espèce :

- Aline : discrimination portant sur le handicap ;
- Hassan : discrimination portant sur la nationalité ou ethnie, appartenance à une race ;
- Pauline : discrimination portant sur la situation de famille et le sexe ;
- jeune femme : Pas de discrimination en raison du sexe car la pénibilité du travail est un élément objectif permettant le refus d'embauche.

Exercice 03.05

S'agit-il d'une rupture de la période d'essai ou plutôt d'un licenciement ?

Problème juridique : Renouvellement de la période d'essai et ses conséquences relatives à la rupture du contrat de travail.

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas.

Le renouvellement n'est possible que si un accord de branche le prévoit, en fixe les conséquences et la durée et si le contrat de travail ou la lettre d'engagement le prévoient également. De plus, le salarié doit donner son accord au renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas excéder les durées légales maximales (4 mois pour les ouvriers, employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres).

En l'espèce, le salarié est embauché avec une période d'essai de 3 mois avec un renouvellement de 3 mois prévu au contrat. Il est cadre. La durée de la période d'essai est conforme aux règles légales. Par contre, pour que le renouvellement soit valable, il faut qu'un accord de branche l'ait prévu. Or, il n'y a pas d'accord de branche sur ce point. L'accord du salarié n'est pas suffisant pour autoriser le renouvellement de la période d'essai. Elle a donc pris fin le 31 Août. La rupture qui intervient le 6 novembre s'analyse alors en un licenciement.

Exercice 03.06

Si elle trouve un emploi dans une agence immobilière de Moutiers, la clause de non concurrence lui sera-t-elle opposable ? Que risque-t-elle si elle ne la respecte pas ?

En l'espèce, cette clause est valable. Elle correspond à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la salariée ayant un poste à responsabilité et présentant un risque concurrentiel pour l'entreprise. Elle est limitée dans le temps et dans l'espace de façon raisonnable. Elle correspond aux spécificités de l'emploi et ne l'empêche pas de trouver du travail dans son domaine de compétence. Elle comporte une contrepartie financière.

Les conditions de validité sont toutes réunies. La clause lui sera donc opposable si elle souhaite travailler dans une agence immobilière de Savoie.

En cas de violation de la clause de non concurrence par le salarié, l'employeur est dispensé de verser la contrepartie financière. Le salarié peut être condamné au paiement de dommages-intérêts ou au paiement de la somme prévue par la clause pénale si elle existe.

Le salarié peut également être obligé de cesser l'activité concurrente sur injonction sous astreinte du conseil de prud'hommes.

Exercice 03.07

1° Problème juridique

Il s'agit de savoir si la clause de mobilité incluse dans le contrat de travail devait s'appliquer pour un déplacement temporaire.

2° Décision de la cour de cassation

Un salarié, consultant international, refuse de se rendre à une réunion à Alger. Il invoque les termes de la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail, stipulant qu'il pourrait être amené à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de France pour une durée plus ou moins longue. Il estime que la clause de mobilité est nulle car imprécise, n'indiquant pas la limite géographique des missions éventuelles.

La cour d'appel reconnaît la nullité de la clause de validité.

La cour de cassation estime que le problème ne porte pas sur les conditions de validité de la clause de mobilité qui est inapplicable en l'espèce car la mission confiée au salarié, se rendre à Alger pour une réunion, ne constitue pas une mutation géographique. Il s'agit simplement d'un déplacement qui concerne le cadre habituel de son activité de consultant.