Droit :

Chapitre 1 : Les caractères de la règle de droit

**Introduction :** La règle de Droit peut être définie comme la règle de conduite sociale dont le respect est assuré par l’autorité publique²&. Il existe d’autres règles qui ne sont pas des règles de droit (par exemple la règle d’un jeu, la règle morale ou encore la règle de politesse)

1. La règle de Droit est obligatoire :

La règle de droit est un commandement. Sans le caractère obligatoire la règle de droit ne serait qu’un conseil laissé à la discrétion de chacun. La règle de droit doit être respectée pour jouer son rôle d’organisation de la société. Sans règle obligatoire ce serait l’anarchie.

La règle de droit ordonne, défend, permet, récompense, ou puni de faire quelque chose. La règle de droit est assorti de sanctions, elle a un caractère coercitif. Pour obtenir le respect de la règle de droit des contraintes et des sanctions sont prévus. Il est possible d’exiger l’exécution de la règle de droit en faisant appel au besoin à la force publique. (Gendarmerie, Juge…) Le caractère obligatoire de la règle de droit permet de l’opposer aux autres règles. (La règle religieuse peut être obligatoire ou non selon le pays dans lequel nous nous trouvons.)

L’existence d’une sanction est propre à la règle de droit.

1. La règle de Droit est générale :

La règle de droit a vocation à s’appliquer à toutes les personnes qui forment le corps social, c’est-à-dire la société. Parfois la règle de droit ne s’applique qu’à un certain groupe de personnes.

1. La règle de Droit est permanente :

La règle de droit doit s’appliquer de façon constante pendant toute son existence. Elle a vocation à régir l’avenir. Un juge ne peut pas écarter l’application d’une loi parce qu’elle ne lui parait pas opportune.

1. La règle de Droit à une finalité sociale :

La règle de droit a pour ambition de régler les relations extérieures des hommes entre eux pour y faire régner une certaine paix sociale.

Chapitre 2 : Les sources de droit

Le Droit est constitué d’un ensemble de règles qui s’applique en un temps et un lieu donné, c’est ce qu’on appelle le droit positif. Le Droit prend ses sources dans différentes règles écrites et non-écrites, ces règles sont interprétées par les tribunaux.

1. Les textes fondamentaux :
2. La constitution : (Vème république)

La constitution répartit les pouvoirs entre le parlement et le gouvernement, elle va définir les droits et devoirs fondamentaux des citoyens français.

1. Les traités internationaux :

Les traités internationaux sont des accords négociés entre les Etats.

1. La loi :

La loi a deux sens connus, celui qu’on appelle sens large et celui qu’on appelle sens strict. Le Droit s’appuie donc sur ces deux sens à travers la loi.

1. Autres sources :

Le droit provient des décrets, des ordonnances, des arrêtés, des textes européens (règlements, directives, décisions...), de la jurisprudence (ensemble des solutions données par les décisions en un point de droit précis), de la coutume, de la doctrine et également du contrat.

Chapitre 3 : Personnalité juridique

1. Définition :

La personnalité ou capacité juridique est l’aptitude à être titulaire au droit et être soumis à des obligations. En France depuis l’abolition de l’esclavage tout le monde possède la personnalité juridique mis à part les mineurs, les personnes majeures incapables et les personnes sous tutelles.

1. Distinction :

On distingue deux catégories de personnes juridiques, on a les personnes physiques et les personnes morales.

Chapitre 4 : L’organisation

Les tribunaux sont des institutions chargés de rendre la justice, il y a deux grands ordres de tribunaux : L’ordre administrative et l’ordre judiciaire. Les tribunaux de l’ordre administratif sont compétents pour les litiges qui opposent les personnes qu’elles soient physiques ou morales et les administrations publiques L’ordre judiciaire règle les litiges entre les personnes physiques et morales mais l’Etat n’est pas impliqué. L’ordre judicaire regroupe les juridictions civiles et pénales.

1. L’ordre administratif :

L’ordre administratif comprends trois niveaux : les tribunaux administratifs, (compétent dans les litiges entre les particuliers et les administrations publiques) les cours administratifs d’appel (la personne qui n’est pas satisfaite par le jugement du tribunal administratif peut faire appel si la personne n’est toujours pas satisfaite elle peut passer par le dernier niveau) et enfin dernier niveau le Conseil d’Etat.

1. L’ordre judiciaire :

L’ordre judiciaire reprend la même structure avec : la juridiction du premier degré, la cour d’appel et enfin la cour de cassation. Seul différence ici, l’Etat n’intervient pas.

1. Juridictions pénales et répressives :

Il existe plusieurs institutions que voici : juge de proximité, tribunal de police, tribunal correctionnel et la cour d’assises.

Chapitre 5 : La preuve du Droit.

Pour faire valoir un droit, il faut le prouver. La preuve des droits dépend de leurs sources.

1. Sources des droits subjectifs

Les droits subjectifs sont des prérogatives individuelles dont peuvent bénéficier les sujets de droits. Les droits subjectifs ont pour sources des faits et des actes juridiques.

1. Les faits juridiques :

Les faits juridiques sont des événements quelconques volontaires ou non entrainants des conséquences juridiques qui n’ont pas été voulu.

* Evénements volontaires : comportement voulu mais pas ces conséquences juridiques (par exemple : vente d’un produit défectueux)
* Evénements involontaires : ni l’événement, ni ces conséquences juridiques n’ont été recherchés.

1. Les actes juridiques :

Comportements volontaires ayant pour objectif des conséquences juridiques voulus. Les actes juridiques sont des contrats qui peuvent être multilatéraux, bilatéraux ou unilatéraux.

1. La preuve des droits subjectifs :
2. L’objet de la preuve :

Elle consiste à démontrer les circonstances qui ont fait naître le droit revendiqué pour en obtenir le respect

1. La charge de la preuve :

* Le principe : c’est au demandeur de prouver ce qu’il allègue/avance, on dit que c’est le demandeur qui supporte la charge de la preuve. (Article 1315 du Code Civil)
* Les exceptions : c’est ce qu’on appelle les présomptions. La présomption est le fait de déduire l’existence d’un fait inconnu d’un fait connu.

1. Les systèmes de preuves :

* Système de la preuve libre : La preuve peut se faire par tous les moyens à la disposition des partis, dans ce cas le juge dispose d’un large pouvoir d’appréciation et statut selon son intime conviction. Ce système de preuve libre est retenu en matière pénal et matière commercial.
* Système de la preuve légale : La loi impose des procédés de preuves précis, le pouvoir du juge est limité. Le système de la preuve légal est retenu en matière civile pour les actes juridiques dont la valeur est supérieure à 1500€.

1. Les procédés de preuve :

* L’écrit : même sur support électronique l’écrit à la même valeur que le support papier, on parle de force probante.
* Nous avons également les photocopies ainsi que les témoignages.

**Chapitre 6 : Le contrat de travail**

**1. Généralités :**

A. Définition :

C’est une convention par laquelle une personne s’engage à mettre son activité à la disposition d’une autre, l’employeur, sous la subordination de laquelle elle se place contre rémunération. Trois éléments sont nécessaires au contrat de travail selon la jurisprudence, c’est l’ensemble des décisions rendus par une juridiction.

* L’activité du salarié, elle peut être physique, intellectuel, artistique…etc.
* La rémunération du salarié est fournie en contrepartie du travail fourni
* Un lien de subordination qui place le salarié sous l’autorité de l’employeur

Le travail est exercé sous les ordres donnés par l’employeur, celui-ci contrôle l’exécution et le résultat du travail, il peut sanctionner.

B. La formation du contrat de travail :

Le contrat de travail obéit aux mêmes règles que tous les autres contrats, les conditions sont nécessaires.

C. Conditions de validité :

- consentement non vicié

- capacités juridiques

- objet du contrat

- cause du contrat

**2. Les obligations :**

A. Obligations de l’employeur :

- Fournir le travail convenu

- Verser le salaire

- Respecter les libertés individuelles.

- Respecter la vie privée du salarié.

- S’abstenir de toutes discriminations.

B. Les obligations du salarié :

- Exécuter de bonne foi le travail qu’on fait

- Respecter le règlement intérieur et les directives donnés par l’employeur

- S’abstenir de toutes concurrences pour ne pas nuire à l’employeur (obligation de loyauté)

- Ne pas divulguer les informations dont le salarié à connaissance

C. Clauses contractuels particulières :

- clause de non concurrence

- clause de mobilité

- clause de dédit formation

- période d’essai

**1. Clause de non concurrence :**

a. Définition :

C’est une disposition du contrat de travail ou de la convention collective qui interdit au salarié à l’expiration de son contrat de travail d’ouvrir une entreprise concurrente ou de passé au service d’une entreprise concurrente.

b. Les clauses de validité :

La clause est valable à condition :

* D’être expressément prévu par le contrat de travail et la convention collective.
* Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise.
* Elle ne doit pas supprimer le droit dont dispose tout individu à la liberté du commerce et du travail.
* Elle doit donc être limité dans le temps (elle va être valable pendant 5 ans), dans l’espace (que dans la région Auvergne par exemple), l’activité visé.
* Les juges apprécient la possibilité de laisser au salarié « d’exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnel »

c. effets :

Si le salarié ne respecte pas la clause il peut être condamné à des dommages et intérêts. La clause s’applique qu’elle que soit la cause de la rupture du contrat de travail : soit une démission soit un licenciement

d. la contrepartie financière :

La clause doit prévoir une contrepartie financière supprimée en cas d’inobservation de la clause. L’employeur peut renoncer à l’application de la clause dans un bref délai.

**2. La clause de mobilité :**

a. Définition :

C’est une clause qui permet à l’employeur de muter le salarié sur un autre lieu que celui prévu au contrat. Il s’agit d’une modification du contrat prévu à l’avance.

b. L’intérêt de la clause :

Elle permet de muter les salariés selon les besoins de l’employeur.

c. Les dangers :

En cas de mutation fréquente, risque de porter atteinte à la vie personnelle du salarié. Elle doit être écrite.

**3. La clause de dédit-formation :**

**a. Définition :**

C’est une clause qui permet à l’employeur d’exiger du salarié le remboursement des frais de formations dans certains cas de rupture du contrat de travail.

**b. L’intérêt :**

Elle permet à l’employeur de se protéger contre le risque de fuite des salariés qu’elle a formé vers la concurrence.

**c. les risques :**

La clause prive le salarié de son droit de démissionné par crainte de rembourser des sommes importantes.

**d. réglementation :**

La clause doit être écrite et prévu dans le contrat, elle ne concerne que le cas de la démission du salarié. Elle ne doit pas être excessive quant à sa durée pour empêcher le salarié de démissionner. Elle ne concerne que les dépenses de formations

3. Les événements qui affectent l’exécution du contrat de travail.

Le contrat de travail a vocation à durer dans le temps, les conditions initialement prévus par les partis (employeur et salarié) Ne peuvent pas être toujours maintenu à l’identique pendant la durée du contrat.

Celui-ci est souvent affecté par des évènements à l’initiative du salarié ou de l’évolution de l’entreprise.

**A. La suspension du contrat de travail :**

1. Définition :

La suspension c’est l’arrêt momentané des obligations des partis, à la fin de la suspension le contrat de travail reprend normalement son cours. Il ne faut pas confondre suspension et rupture du contrat de travail. La rupture marque la fin définitive du contrat.

2. Les cas de suspension

2.1. Du fait de l’employeur :

- La mise à pied disciplinaire

- Lock out

- Chômage technique

2.2 Du fait du salarié :

- Congé maternité

3. Effets de la suspension :

Même si le contrat est suspendu certaines obligations continuent à s’imposer aux salariés.

* L’obligation du respect du secret professionnel.
* En cas de congés payés la rémunération continue à être versée.

**B. La modification du contrat de travail :**

**1. Définition :**

C’est un changement par l’employeur d’un élément prévu pour les partis (salarié et employeur) dans le contrat de travail, lors de sa conclusion.

**2. Le droit d l’employeur à la modification du contrat de travail**

2.1. Le fondement de ce droit :

En vertu de son pouvoir de direction, l’employeur peut modifier le contrat de travail. Les impératifs économiques nécessitent des modifications indispensables à la survie de l’entreprise et à son développement. L’environnement économique étant en perpétuel évolution, il est impossible de garantir au salarié, des conditions identiques, pendant toute la durée du contrat.

2.2. Commentaires et limites

Le droit à modification dont bénéficie l’employeur constitue une exception importante au droit général des contrats. Selon l’article 1134 du code civil, les contrats ne peuvent être modifiés en principe qu’avec l’accord des deux partis.

Les risques d’abus sont nombreux si on ne fait rien. Dans ce cas l’employeur va par exemple baisser le salaire du salarié. Il est donc indispensable que la loi pose des limites au pouvoir de modification du contrat par l’employeur.

Il y a deux types de modifications, les modifications essentiels (modification du contrat de travail) et les modifications non-essentiels (modification des conditions de travail).

**3. Les modifications apportées au contrat de travail :**

3.1. Modifications non-essentiels

Il s’agit de modifications d’éléments du contrat de travail considérés par le salarié comme peu important lors de la signature du contrat. On distingue deux cas, si le salarié refuse d’accepter la modification non-essentielle, il peut être licencié ou démissionnaire.

Selon la jurisprudence quatre éléments sont en principe considéré comme essentiels. Les modifications doivent obligatoirement reposer sur un motif économique. En effet le changement du lieu de travail doit être justifié par un déménagement de l’entreprise.

Si l’entreprise est transmise notamment par vente, par succession, fusion, les contrats de travail continu avec le nouvel employeur. Le nouvel employeur doit conserver les salariés de l’entreprise qu’il reprend, il garde leur emploie et leurs avantages acquis. Toute fois l’employeur peut licencier ou proposer une modification du contrat. Le législateur a voulu éviter que les salariés ne perdent leur travail uniquement parce que l’employeur change, alors que l’entreprise entité économique demeure.

Un salarié ne peut être licencié de manière aléatoire ou arbitraire. Tout licenciement doit-être motivé par une cause réel et sérieuse.

Deux catégorie de licenciement :

* Motif personnel (licenciement lié à la personne du salarié) il peut être pour faute ou sans fautes (🡪 faute simple 🡪 faute grave 🡪 faute lourde)
* Motif économique : Il est fondé sur une cause non lié à la personne du salarié. Le licenciement économique peut être invoqué par l’entreprise
  + Face à des difficultés économiques
  + Face à une réorganisation de compétitivité
  + Adaptation aux adaptations
  + Modification du contrat de travail

Procédure de licenciement

Un employé qui envisage de licencier un salarié doit respecter une procédure très stricte :

* Convocation à un entretien préalable = LR + AR
* Entretien (causes)
* Notifications des licenciements = motifs

Si la procédure n’est pas respectée, le licenciement est abusif

**B. Les changements susceptible d’appréciations différente**

1. Salarié mère de deux enfant qui travaillais le samedi matin, l’employeur lui impose la modification de ses horaires de travail. L’employé devra alors travailler de 16Heure à 18H30. Le problème de droit est de savoir si l’employeur peut librement modifier les horaires de travail d’un salarié.
2. La cours de cassassions confirme l’arrêt de la cours d’appel, elle estime que la modification des horaires de travail imposé au la salariée, celle-ci ne rapporte pas la preuve que les changements d’horaires étaient incompatible avec ses obligations familiales. L’employeur n’a donc pas fait un usage abusif ni discriminatoire de son devoir de direction.
3. Il existe 2 exceptions au principe selon lequel l’employeurs peut modifié l’horaire de travail du salarié  
   - Le changement d’arrêt ne dois pas porter une atteinte excessive au respect personne de la vie familiale du salarié et à son droit de repos.  
   - Si les horaires sont précisés dans le contrat ou si ils ont été déterminant par les partis
4. Elle doit être indispensable à la protection des intérêt légitimes de l’entreprise. Elle doit-être proportionné au but recherché contenu de l’emploie. Elle doit être proportionné au but recherché en fonction de l’entreprise.   
   Un délai de prévenance raisonnable doit être prévenue.
5. Dans le premier cas, il existe une clause de mobilité valide, le salarié a donc accepté par avance d’être muté. S’il refuse, il pourrait être licencié pour faute grave.  
   Dans le deuxième cas, il n’y a pas de clause de mobilité signé, l’employeur peut modifié le lieu de travail si aucune atteinte n’est apporté à la vie familiale de l’employé.
6. **Les changements imposés par les conditions économiques**

L’employeur peut soit relancer la modification, soit trouver des mesures d’adaptation pour le replacement du salarié. A la fin, le licenciement pour cause économique peut être envisager.

**VI. Le conseil de prud’homme**

C’est une juridiction située au premier degré de l’ordre judiciaire.

Son organisation, sa compétence et la procédure présentent une grande originalité

1. **L’organisation**
   1. Composition

Le conseil de prud’homme se compose de 5 sections spécialisé et autonome :

Encadrement

Commerce et service commerciaux

Industrie

Agriculture

Activité diverse

* 1. Les conseillés prud’homaux

C’est une juridiction paritaire, c’est-à-dire que les conseillers sont élus à parité égale par :

3 par les salariés

3 par les employeurs

Lorsqu’il y a partage des lois, il est fait appel à un magistrat professionnel (le juge d’instance).

Electeurs : 16ans

Pas de condamnations

Inscrit

Pour être éligible, avoir : 21 ans minimum

Nationalité français

Activité ou chômage

Liste

Pas de condamnation

Pendant le temps ou le salarié exerce ses fonctions de juge, il est rémunéré par l’employeur, celui-ci est remboursé par l’état.

Les conseillers bénéficient d’une protection contre le licenciement. L’employeur devra obtenir l’autorisation de l’inspecteur de travail. La protection s’achève 6mois après sa fonction.

1. **La compétence du conseil de prud’homme**
   1. Compétences d’attribution

Le conseil de prud’homme est compétant pour trancher tout litige individuelle nés à l’occasion d’un contrat de travail entre un employeur et le salarié

* 1. Territoriale

En principe, le conseil de prud’homme compétant est celui du lieu de l’établissement ou est effectué le travail. Toutefois, le salarié peut opter pour le conseil de prud’homme du siège social de l’entreprise, du lieu d’embauche ou de son domicile.

Toute clause contractuelle qui aménagerait cette compétence est nul

* 1. La procédure prud’homale

1. L’originalité
   1. Le bureau de conciliation

Les parties doivent obligatoirement, dans un premier temps trouver un accord. C’est la première phase de la procédure, se déroulant dans le bureau de conciliation. Il y a 2juges, un salarié, un employeur. On appelle ça une formation réduite. La mission du bureau de conciliation est d’aider les partis a trouvé un accord amiable.

Si accord : l’accord devient obligatoire, PV de conciliation. On ne peut pas l’attaquer et l’affaire est terminé.

Si pas d’accord : PV de non assignation, l’affaire est renvoyée devant le bureau de jugement

* 1. Bureau de jugement

En cas d’échec de la conciliation, l’affaire entre en phase de jugement, c’est la véritable phase contentieuse. Un jugement est rendu à la majorité des voix. En cas d’égalité, un juge départiteur intervient dans le jugement

* 1. Le référé

Lorsqu’une affaire comporte un caractère d’urgence. Elle peut faire un référé :

Une formation réduite (1/1). SI la solution est acceptée, l’affaire est terminée. Sinon elle est portée devant le bureau de jugement

1. Les voies de recours

La partie qui n’aura pas obtenue satisfaction devant le bureau des jugements dispose de plusieurs voies de recours.

1. L’opposition

Elle permet au défendeur contre lequel une décision a été rendu par défaut de faire juger l’affaire de nouveau.

1. L’appel

Tout justifiable non satisfait du jugement rendu par le conseil de prud’homme, peut faire appel devant une cours d’appel (juridiction 2e degré).

SI le jugement est rendu en premier et dernier ressort (<4000€), l’appel est impossible

Soit la cours d’appel est d’accord avec le prud’homme : confirmatif

Sinon : infirmatif

1. Le pourvoi en cassation

Après l’appel ou le jugement des conseils des prud’hommes. Les partis peuvent remettre la décision à la cour de cassation (qui n’est pas un 3e degré de juridiction). La cours de cassation vérifie le respect du droit mais ne reprend pas l’affaire

1. Les modes alternatifs de règlement des conflits

- conciliation

- médiations

- arbitrage

II. Les effets du contrat

1. L’exécution
2. La force obligatoire des contrats

Le principe de la force obligatoire signifie que les contrats sont irrévocables et s’imposent :

* Aux parties qui doivent respecter leurs engagements. Elles peuvent revenir dessus par consentement mutuel
* Aux juges, il ne peut le modifier, il doit l’appliquer tel quel
* Aux législateurs, il ne peut pas prévoir des lois qui portent atteinte aux législateurs

1. L’effet relatif

Les contrats ne produisent des faits contre les partis, ils ne peuvent ni profiter ni nuire aux tiers non concerné

1. L’inexécution
2. L’exécution forcé
3. Résolution du contrat 🡨 contrat instantané
4. Résiliation 🡨 avenir 🡨 contrat successifs
5. La responsabilité contractuelle
   1. Définition de la responsabilité

C’est l’obligation faite à une personne qui cause un dommage préjudice à autruit de le réparer

* 1. Condition de mise en œuvre de la responsabilité

C’est l’évènement à l’origine du préjudice

* + - Un fait générateur
    - Un dommage
    - Lien de causalité
  1. La réparation du préjudice

Elle se fais par évocation de dommage et intérêt

1. Classification
   1. Les contrats synallagmatiques

Chacune des partis est à la fois débitrice et créancière

* 1. Contrats unilatéraux

Une seule partie s’engage envers l’autre

* 1. Contrat négociés ou de gré à gré
  2. Contrat d’adhésion