**V – La rupture du contrat de travail**

**Le conseil de prud’hommes**

Il est situé au premier degré de l’ordre judiciaire, il est compétent pour juger les litiges individuels entre employeur et salarié, ces litiges sont nés à l’occasion du contrat de travail.

AU deuxième niveau, lors de l’exécution et la rupture.

**A – L’organisation**

**A – composition**

Le conseil de prud’hommes se compose de 5 sections spécialisés et autonome.

**B – le conseil prud’homal**

C’est une juridiction paritaire, les conseillers sont élus par –les salariés – les employeurs. Lorsqu’il Ya partage des voix, il et fait appel à un magistrat professionnel (juge d’instance, départiteur).

Pendant une année, le président du conseil des prud’hommes est un vice-président, puis l’année d’après l’inverse.

Etre président ne donne pas de droits prépondérant.

Lors des élections, les salariés votent pour les délégués salariés et les employeurs pour les délégués employeurs :

Electeur : minimum 16 ans, en activité ou chômeur, pas de condamnation, inscrit sur liste électorale

Pour être éligible, 21 ans, nationalité française, en activité ou chômage, liste, pas de condamnation

Pendant le temps ou le salarié exerce la fonction de juge, il est rémunéré par l’employeur.

Les conseillers bénéficient d’une protection contre le licenciement, l’employeur doit obtenir l’autorisation de l’inspecteur du travail, protection s’achève 6 mois après la fin de sa fonction.

**B - La compétence du conseil des prud’hommes**

**A – compétence d’attribution**

Le conseil des prud’hommes est compétant pour trancher tout litige individuel né à l’occasion d’un contrat de travail entre un employeur et un salarié.

**B – Territorial**

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

1 p 55) La loi recherche la protection du salarié en cas de changement d’employeur

2) il faut qu’il y ait un transfert d’activité économique autonome

3) pas soumis à l’obligation de refaire le contrat de travail

Le nouvel employeur peut licencier pour faute un salarié repris, il peut aussi le licencier pour motif économique, réorganisation de l’entreprise, indemnité de licenciement calculé avec l’ancienneté de son ancien employeur.

**Vi – La rupture**

Quel que ce soit le type de licenciement, celui-ci doit être valable et motivé par une cause réelle et sérieuse

Licenciement Non inhérent à la personne du salarié mais justifié par les difficulté Eco de l’entreprise.

Le licenciement pour motif personnel est lié à la personne du salarié qui pour diverses raisons ne répond pas aux exigences de l’entreprise. : perso pour faute ou sans faute. (Définir faute, catégorie et conséquence pour les salariés)

Pour raison éco, insuffisance pro, inaptitude physique ou maladie.

**(Thème pour les 2 ans à venir : protection et exploitation logiciel)**

**III – La procédure Prud’homale**

**A – L’originalité de la procédure**

A – bureau de conciliation

Les partis doivent obligatoirement, dans un premier temps tenter de trouver un accord, c’est la première phase de la procédure, se déroulant dans le bureau de conciliation. Il Ya un conseillé salarié et un conseillé employeur = formation réduite.

La mission du bureau de conciliation : aider les partis à trouver un accord à l’amiable.

Si accord : accord obligatoire, PV de conciliation, pas de recours et affaire close.

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

**B) bureau de jugement**

EN cas d’échec de la conciliation, l’affaire entre dans une phase de jugement. C’est la véritable phase contentieuse. Le bureau de jugement se compose d’au moins 2 conseillé salarié et 2 conseillé employeur. Chaque parti apporte des arguments pour convaincre le juge, écoute les partis et après délibération, un jugement est rendu à la majorité des voix. En cas d’égalité, un juge départiteur intervient dans la procédure.

**C référé**

Quand l’affaire comporte un élément d’urgence, et ne présentant pas de difficulté particulière, fera l’objet d’un référé en formation réduite (1/1), si la solution est acceptée, affaire terminée.

Sinon elle est portée devant le bureau de jugement.

**B – Les voies de recours**

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

**1) l’opposition**

Elle permet aux défendeurs contre lequel une décision a été rendu par défaut (en son absence) de faire juger de nouveau.

**2) L’appel (en son absence justifié)**

Tout justiciable non satisfait du jugement rendu par le conseil des prud’homme (juridiction de premier degré) peux faire appel devant une cours d’appel (2eme degré)

Si le jugement est rendu en premier et dernier ressort (<4000€), l’appel n’est pas possible.

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

Sinon : infirmatif

**3) Le pourvoi en cassation**

Après l’appel ou directement après les prud’hommes, les partis peuvent remettre la décision à la cour de cassation (pas un 3e degré de juridiction).

La cour de cassation vérifie la loi, le respect du droit mais ne reprend pas le fond de l’affaire.

**IV – Les modes alternatif des règlements des conflits.**

* Conciliation
* Médiation
* Arbitrage

Conciliation :

***Le rôle du bureau de conciliation et d’orientation***

***Tentative de conciliation des parties***

*Au sein de chaque conseil de prud’hommes, un « bureau de conciliation et d’orientation » (BCO) (anciennement « bureau de conciliation ») est chargé de concilier les parties. Dans le cadre de cette mission, il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité (il s’agit là d’une exception au principe du débat contradictoire qui peut se révéler utile pour faire aboutir la conciliation).*

*Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l’employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation destinée à Pôle emploi (ex. « attestation ASSEDIC », …) ou, si l’existence de l’obligation n’est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l’absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite).*

*En règle générale (pour des exceptions, voir ci-dessous), la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l’employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d’un écrit.*

*Il existe un certain nombre de litiges dont la loi permet qu’ils soient directement portés devant le bureau de jugement, sans passer par la phase de conciliation. Ainsi, par exemple :*

* *Lorsque le conseil de prud’hommes est saisi d’une demande de requalification d’un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l’affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d’un mois suivant sa saisine (art. L1245-2 du code du travail) ;*
* *Lorsque le conseil de prud’hommes est saisi d’une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l’initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur (cette situation est couramment qualifiée de « prise d’acte de la rupture du contrat de travail »), l’affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d’un mois suivant sa saisine (L. 1451-1) ;*
* *Lorsque le conseil de prud’hommes est saisi d’une demande de requalification en contrat de travail d’une convention de stage mentionnée à l’article L. 124-1 du code de l’éducation, l’affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d’un mois suivant sa saisine (art L. 1454-5 du code du travail).*

## La conciliation

La conciliation ressemble beaucoup à la médiation. Certains considèrent même que « médiation » et « conciliation » sont quasi-synonymes. Le conciliateur joue cependant un rôle plus passif que le médiateur et ne propose généralement pas de solutions comme le fait ce dernier. Il se contente de faciliter le dialogue entre les parties.

Le conciliateur agit souvent dans le cadre des activités d’une institution. Ce sont alors les règles de cette institution qui prévoient qui peut être nommé conciliateur et quels sont les critères.

Ainsi, dans le cadre d’un recours judiciaire, il arrive que ce soit un juge qui joue le rôle de conciliateur au cours d’une audience spéciale appelée « conférence de règlement à l’amiable ». Les parties peuvent demander au juge de s’en prévaloir et le juge peut, de sa propre initiative, recommander aux parties d’y participer. Des mécanismes de conciliation s’appliquent également au sein des ordres professionnels (avocats, notaires, architectes, etc.). Le domaine des relations de travail a aussi fréquemment recours à la conciliation.

Disons que Christopher a retenu les services d’un ingénieur pour concevoir et superviser des rénovations majeures sur un immeuble. Une fois les travaux complétés, l’ingénieur envoie un compte d’honoraires (facture) à Christopher. Celui-ci trouve le montant disproportionné par rapport au montant convenu entre eux avant les travaux. Il s’adresse à l’Ordre des ingénieurs du Québec qui prévoit un processus de conciliation des comptes d’honoraires. L’ingénieur et Christopher se rencontreront en présence d’un conciliateur pour essayer de trouver une solution satisfaisante au sujet du montant à payer.

Médiation :

## La médiation

La médiation est une forme de négociation dans laquelle intervient le médiateur, une personne neutre dont la tâche est de faciliter le dialogue. Le médiateur joue un rôle actif et peut proposer des solutions aux parties. La médiation peut s’appliquer dans tous les domaines de droit, qu’un recours judiciaire soit engagé ou non. La possibilité d’avoir recours à la médiation est même parfois prévue par la loi, notamment en matière familiale et à la cour des petites créances.

Mises à part certaines exceptions, aucune règle générale n’encadre la fonction de médiateur. En conséquence, sauf dans certains domaines, pratiquement tout le monde peut devenir médiateur et les parties sont libres de choisir le médiateur de leur choix.

Dans le domaine des affaires, il existe un processus d’accréditation. Celui-ci exige notamment que la personne complète une formation en médiation. L’accréditation permet au médiateur de s’inscrire dans une banque de médiateurs accrédités, ce qui aide les clients potentiels à trouver un médiateur. Un médiateur peut toutefois pratiquer sans accréditation.

Par contre, en matière familiale, seuls les médiateurs accrédités peuvent agir comme médiateur. Ainsi, les avocats, les psychologues, les travailleurs sociaux, les conseillers en orientation, les psychoéducateurs et les notaires peuvent être accrédités à titre de médiateurs par l’ordre professionnel auquel ils appartiennent. Les employés des Centres jeunesse peuvent aussi être accrédités comme médiateurs.

Dans d’autres domaines, particulièrement celui du travail, des lois prévoient la possibilité de recourir à la médiation. Dans un tel cas, c’est la loi, et non les parties, qui détermine le processus de médiation et le mode de nomination du médiateur.

Finalement, il est également possible de prévoir dans un contrat que tout conflit au sujet de celui-ci devra ou pourra être soumis à la médiation.

Voici un exemple. Félix et Francesca se séparent. Ils s’entendent sur la garde partagée des enfants. Cependant, ils ne s’entendent pas sur le montant de la pension alimentaire qui devrait être versée à Francesca pour l’entretien des enfants, étant donné qu’elle touche un salaire beaucoup moins élevé que celui de Félix. Puisqu’ils ont des enfants, Félix et Francesca doivent obligatoirement participer à une séance d’information au sujet de la [médiation](https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-processus-de-mediation). Par la suite, ils seront libres de participer ou non à la médiation. S’ils choisissent d’aller en médiation, un certain temps de séances sera payé par le gouvernement. Le médiateur les aidera à conclure une entente au sujet de leur séparation.

Arbitrage :

## L'arbitrage

L’arbitrage consiste à choisir une personne, l’arbitre, afin qu’elle décide d’une solution à un conflit en fonction de règles choisies à l’avance par les personnes impliquées. Pour que la décision de l’arbitre soit légalement valide, le recours à l’arbitrage doit avoir été prévu dans un contrat ou une loi.

L’arbitre est souvent un spécialiste du domaine où le conflit survient. Sa décision est finale et ne peut généralement pas être contestée devant un tribunal. L’arbitrage est particulièrement efficace dans le domaine des affaires et dans celui des relations de travail, principalement en raison de sa rapidité.

L'arbitrage est cependant interdit dans certains autres domaines, notamment ceux relatifs à la famille et aux personnes. Il est également interdit d'imposer un arbitrage à un consommateur au moment où celui-ci achète quelque chose d'un commerçant. Cependant, si un conflit survenait ensuite, rien n'interdirait au consommateur et au commerçant de s'entendre pour un arbitrage.

La nomination de l’arbitre est faite en fonction des règles que se sont fixées les parties dans le contrat. La loi prévoit aussi parfois le mode de nomination des arbitres.

Par exemple, Chante-moi la pomme Inc. est une petite entreprise de cidre artisanal. Elle distribue ses produits dans la Baie-des-Chaleurs (en Gaspésie) et une partie du Nouveau-Brunswick. Pour desservir ses clients néo-brunswickois, Chante-moi la pomme Inc. retient les services de Transport Poutine Râpée En. Et conclut un contrat de transport de marchandises d’une durée de cinq ans. Ce contrat prévoit qu’en cas de conflit, les deux commerçants auront recours à l’arbitrage et que ce sont les règles du Code civil du Québec et du Code de procédure ci

**Les cas de rupture : 1) p 70)**

Pour qu’un document soit valable, doit être motivé par une cause réelle et sérieuse.

Le motif doit être réel, sérieux et non imaginaire. C’est le juge qui va apprécier la réalité et le sérieux du motif.

2) le licenciement économique n’est pas inhérent à la personne du salarié (dû aux difficulté de l’entreprise).

Le motif personnel est donc lié à sa personne.

3) il peut être licencié pour raison économique d’une certaine importance, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique ou maladie.

4) salarié licencié pour cause d’éducation et flatulence, il conteste et est débouté.

Pb de droit : réel et sérieux : motif ?

5) la cour d’appel a retenu la cause réelle et sérieuse pour ces faits générateurs de tension entre collègue, le comportement du salarié est révélateur d’un manquement grave aux règles de savoir vivre.

6) Pas avoir les compétences requises pour exercice les fonctions pour laquelle il a été embauché.

7) ils ont vérifié si ses compétences étaient en adéquation avec les objectifs de son embauche et si ces objectifs étaient réalistes.

6 correction) insuffisance pro est un motif de licenciement par lequel l’employeur reproche au salarié de ne pas réaliser le travail confié. Dans tous les cas, l’insuffisance pro doit reposer sur des faits objectifs, l’employeur doit prouver les griefs invoqués. Si l’insuffisance pro résulte d’une évolution de poste, l’employeur doit d’abord former le salarié.

7) Les juges ont vérifiés que les objectifs fixés étaient réalistes et que l’insuffisance pro n’est pas due à une cause extérieure et doit être justifiée objectivement à partir de fait matériellement vérifiable.

**II – Les effets des contrats**

**A – L’exécution**

1. **La force obligatoire des contrats**

Art 1134 ceci :

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

* Aux partis qui doivent respecter leurs engagements. Elles peuvent revenir dessus.
* Le contrat s’impose aux juges : il ne peut le modifier, il doit l’appliquer tel quel.
* Elle s’impose au législateur, il ne peut pas prévoir des lois qui portent atteinte à la force obligatoire des contrats.

**2) L’effet relatif**

Art 1165 ceci

Les contrats ne produisent des faits contre les partis, ils ne peuvent ni profiter (bénéficier) ni nuire au tiers non concernés.

**B – L’inexécution du contrat**

**1 – l’inexécution forcée**

Juge peut exécuter une réédition du contrat, C’est une décision judiciaire qui a pour effet l’anéantissement rétroactif du contrat, chaque parti restitue la prestation reçue.

La résiliation n’est possible que pour les contrats à exécution successive.

L’une des partis demande de mettre fin au contrat.

La résiliation n’a été fait que pour l’avenir. Les prestations déjà fournies ne sont pas restitués.

Rétro actif pour contrat instantané, résiliation pour les contrats successifs (le contrat de travail, mobile, etc.).

C – La responsabilité contractuelle

Déf : C’est l’obligation faite à une personne qui cause un dommage à autrui.

Fait générateur : non-exécution, mauvais exécution ou partielle.

Lien de causalité entre le générateur et le dommage

C) Réparation du préjudice

Se fait par allocation de dommage et intérêts

D) Classification

1. Les contrats synallagmatiques

Les partis s’engagent réciproquement l’une envers l’autre, chacune est à la fois est débitrice et créancière. L’engagement de l’une des partis et la cause de l’engagement de l’autre (contrat de vente).

Un seul parti s’engage envers l’autre. Contenu des contrats librement défini par les partis.

4) adhésion

Contrat d’adhésion : contenu imposé par une partie à l’autre,

5) Contrats commutatifs

Prestations fournies sont équivalente et réciproque

6) Contrat aléatoire

L’entendu de l’engagement de l’une des partis est incertain

7) Contrats consensuels

Sont formés par la simple volonté des partis

8) Contrats collectifs

Leurs effets s’imposent à des personnes autres que les contractants

(Rentrée : contrat de travail)

Le préavis est une période qui s’écoule entre le notif de licenciement et le départ définitif du salarié de l’entreprise.

Il a pour but de donner au salarié un laps de temps pendant lequel il peut organiser son départ tout en étant rémunéré, permet à l’employeur de pourvoir au remplacement de l’émoyé.

L’employeur peut dispenser un salarié d’effectuer le préavis. Dans ce cas le salarié peut accepter un nouvel emploi.

Pas de préavis en cas de faute grave.

Indemnité de licenciement est un droit minimal pour le salarié licencié. Objectif : réparer + ou – le préjudice causé par le licenciement même justifié, du en raison de son ancienneté.

P73)

5)

1500€/an ancienneté 5 ans :

(1500/5)\*5 = 1500€

12 ans :

3400

Droits d’auteur :

* Prérogatives sur son œuvre :
  + Droits patrimoniaux -> reproduction
    - * + Représentation
        + Exploitation exclusive
  + Droits moraux

Q7) Des employés de TF1 ont permis la diffusion d’une copie du film les bronzés 3, celui-ci à donc été téléchargé et visionné avant sortie du film.

Support : numérique et ce qui en découle, permet appropriation de l’œuvre au mépris du droit de l’auteur.

Q9) Par nature les droits immatériel sont difficile a protéger, le droit d’auteur est incompatible avec une société de l’information qui doit circuler librement, pour d’autres les droits d’auteur doivent etre protégés.