

DOSSIER VEILLE JURIDIQUE ET ECONOMIQUE

« Les contrats de production et de fournitures de services
informatiques »

Aaricia DOMINGUEZ

Thomas VILDARY

Campus Sciences-U LYON

BTS SIO 19-21 A

M. Perceval CLOPPET

2019-2021

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	2
1. PREAMBULE.....	3
2. QU'EST-CE QU'UN CONTRAT.....	4
2.1. FORMATION DU CONTRAT.....	5
2.1.1. Principe fondateurs du droit du contrat.....	5
2.1.2. Conditions de formation du contrat.....	5
2.1.3. Les vices du consentement.....	5
2.2. EXÉCUTION DU CONTRAT.....	6
2.2.1. Le principe de la force obligatoire du contrat.....	6
2.2.2. La modification du contrat.....	7
2.2.3. Les effets du contrat à l'égard des tiers.....	8
2.2.4. Le paiement, mode normal de l'exécution d'un contrat.....	8
2.2.5. Les sanctions de l'inexécution du contrat.....	9
2.3. TYPES DE SORTIES EN CAS DE PROBLÈME.....	9
3. CONTRATS DE PRODUCTION ET DE FOURNITURE DE SERVICE	
INFORMATIQUES.....	10
3.1. CONTRAT DE MISE À DISPOSITION.....	10
3.1.1. Contrat de fourniture d'application hébergée.....	10
3.1.2. Contrat de concession et de distribution de progiciels.....	10
3.1.3. Contrat de franchise.....	11
3.1.4. Contrat de location.....	11
3.2. CONTRAT D'ÉTUDE ET DE CONSEIL.....	11
3.2.1. Mise en œuvre d'un audit.....	11
3.2.2. Contrat d'étude préalable.....	11
3.2.3. Contrat d'assistance à la maîtrise d'ouvrage.....	12
3.3. CONTRAT DE PRODUCTION.....	12
3.3.1. Contrat d'hébergement.....	12
3.3.2. Contrat de développement de logiciel.....	12
3.3.3. Contrat de conception et maintenance de pages web.....	13
3.4. CONTRAT DE MAINTENANCE.....	13
4. BIBLIOGRAPHIE.....	14

1. PREAMBULE

Les contrats de productions et de fournitures de services informatiques sont soumis à de nombreuses normes et réglementations.

Tout d'abord, il faut savoir qu'un **contrat** est un moyen pour différentes parties d'exprimer leur volonté de travailler ensemble de manière organisée, sécurisée et encadrée par la loi.

La **production** est un ensemble de moyens menant à la création de nouveaux biens ou services. Ce qui revient également à la **fourniture** qui signifie proposer ou mettre à disposition un service. Ce **service informatique** peut être similaire à un moyen de paiement (dans le cadre d'un contrat de travail) ou à un site marchand (dans le cadre d'un contrat électronique, que nous n'évoquerons pas ici).

2. QU'EST-CE QU'UN CONTRAT

Selon l'**article 1101 du Code Civil**, « *Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations.* »

Le contrat de travail est un type de contrat dans lequel une personne (l'employé) accepte de travailler pour une autre personne (l'employeur) afin d'être rémunérée. C'est donc la pierre angulaire de la relation de travail entre les employés et leurs employeurs.

L'élément de base d'un contrat de travail est le lien de subordination. Selon l'**appel n° 94-13.187 de la Chambre Sociale de la Cours de Cassation du 13 novembre 1996**, la caractéristique de ce lien de subordination est « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ».

Le contrat de travail est régi par les règles spécifiques suivantes.

2.1. FORMATION DU CONTRAT

Le contrat est l'un des instruments essentiels de la vie en société. C'est un moyen d'établir volontairement un lien juridique d'obligation, mais aussi un outil simple, flexible et évolutif. Bien qu'il y ait presque autant de contrats que de situations, la plupart ont des règles communes. Il doit suivre une formation efficace pour produire des résultats. Avant d'arriver à sa conclusion, il passe généralement par une étape préliminaire, qui est à l'origine de l'obligation. La vie des affaires a établi certaines clauses spécifiques, qui sont devenues une pratique courante.

2.1.1. Principe fondateurs du droit du contrat

Le contrat de travail reste un contrat comme les autres. Par conséquent, dans sa formation, il doit suivre les règles applicables aux contrats généraux. Ce principe est également confirmé par l'**article L. 1221-1 du Code du travail** qui stipule que « *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter* ».

2.1.2. Condition de formation du contrat

Selon l'**article 1128 du Code civil**, les parties doivent être en mesure de s'engager. On parle de personnes juridiquement capables de signer des contrats. La capacité juridique fait référence à la capacité d'une personne morale ou physique de participer à la vie juridique et d'agir en son nom et en son propre compte (il faut donc qu'elle soit obligatoirement majeure). Par conséquent, la conclusion d'un contrat de travail suppose que l'employeur et le salarié ont des capacités juridiques.

2.1.3. Les vices du consentement

La validité du contrat de travail suppose également l'existence d'un consentement. Ce consentement provient de l'acceptation d'une offre d'emploi. L'offre et l'acceptation doivent être claires, précises et inconditionnelles. Mais accepter l'offre ne suffit pas pour reconnaître la validité du contrat. Le **Code civil** mentionne trois vices du consentement : l'erreur, le dol et la violence. S'il y a un vice dans le consentement, le contrat de travail est invalide. Dans les preuves d'un vice, il y a parfois des différences entre les employeurs et les employés. Par exemple, pour admettre qu'une erreur annule un contrat, elle doit être décisive et justifiable. Cependant, selon l'**appel n°82-40.601 de la Chambre Sociale de la Cours de Cassation du 21 novembre 1984**, les employeurs sont tenus de fournir des informations sur leurs candidats, ce qui rend plus difficile la preuve du caractère dialectique des erreurs côté employeur. Cette exigence peut être trouvée en termes de dol, car le silence de l'employé « *n'a pas de caractère dolosif* », d'après l'**appel n°86-44148 du 25 avril 1990 de la Chambre Sociale de la Cours de Cassation**.

2.2. EXÉCUTION DU CONTRAT

Selon l'**article 1103 du Code Civil**, « *les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* ». Par conséquent, un contrat valablement conclu a donc force obligatoire et les règles liées à l'exécution du contrat s'y appliquent. Si le contrat est effectif entre les deux parties, des tiers peuvent également être impliqués. La manière normale d'exécuter un contrat est le paiement. Cela conduit à l'extinction d'une dette. Si le contrat est inexécuté ou mal exécuté, des sanctions seront imposées.

2.2.1. Le principe de la force obligatoire du contrat

La force obligatoire du contrat entre les parties est exprimée par l'**article 1103 du Code Civil** : « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* ». Il s'agit donc de lier les parties par une ou plusieurs obligations ».

Les obligations imposées par les parties qui peuvent librement décider du contenu de leur contrat (en respectant l'ordre public et les bonnes mœurs). C'est ce qu'on appelle la **liberté contractuelle**. L'**article 1102 du Code Civil** stipule que « *chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi* ». De cette manière, les parties ont des **obligations de moyens** ou des **obligations de résultats**, et auxquelles sont attaché par l'**obligation de garantie**.

- **Obligation de moyen** : lorsque le débiteur promet de mobiliser toutes les ressources à sa disposition pour exécuter le service promis, mais le résultat n'est pas garanti.
- **Obligation de résultat** : lorsque le débiteur est contract d'atteindre un résultat précis.
- **Obligation de garantie** : garantir la jouissance paisible de la chose (également appelée garantie d'éviction) et garantir que la chose vendue est exempt de défauts (également appelée garantie des vices cachés).

Cependant, le juge peut imposer des obligations. C'est le cas de l'obligation d'information et de l'obligation de sécurité.

- **Obligation d'information** : une partie est tenue de fournir à l'autre partie des informations permettant la bonne exécution du contrat.
- **Obligation de sécurité** : le débiteur de l'obligation ne doit pas nuire à son contractant.

Conformément à l'**article 1104 du Code Civil**, « les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi ».

2.2.2. La modification du contrat

Le contrat lie les parties, mais les parties ou le juge peuvent envisager de modifier le contrat. Si la modification du contrat découle de la volonté des parties, la modification ne doit pas être contraire à la loi. De plus, un contrat est en principe irrévocable, mais il peut le devenir par un accord mutuel ou pour des raisons autorisées par la loi, comme la démission.

Dans le cas de l'application du principe de liberté contractuelle, le juge n'a pas à interférer avec le contrat, mais dans certains cas, le législateur peut lui donner le pouvoir de modifier le contrat. Par exemple, dans le cas d'un changement majeur des conditions économiques, cela entraînera un déséquilibre qui nuira gravement aux intérêts de toutes les parties. C'est ce qu'on appelle **l'imprévision**, ce sont des situations imprévues qui sapent les attentes des parties et conduisent à une disproportion inattendue des intérêts mutuels.

De plus, le juge est lié par le contrat, mais peut interpréter le contrat lorsque ses termes sont « obscurs ». Il recherchera les véritables intentions des parties, et le juge pourra également reclasser un contrat (par exemple, reclasser un CDD en CDI) ou introduire des dispositions destinées à combler les lacunes du contrat.

2.2.3. Les effets du contrat à l'égard des tiers

Les contractants ne peuvent qu'impliquer eux-mêmes. Nul ne peut être lié par un contrat qu'il n'a pas signé. Par conséquent, le contrat ne produit pas d'effet pour les tiers (créancier ou débiteur).

Selon l'**article 1165 du Code Civil** : « *Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121* ».

Par conséquent, le rôle du contrat est de créer des obligations pour uniquement ceux qui se sont engagées. Le contrat peut être opposable aux tiers et constitue également un moyen de preuve.

Cependant, il existe des dérogations au principe de l'effet relatif des contrats. Ces exceptions sont causées par la loi, comme c'est le cas pour les contrats conclus au profit d'un tiers qui n'était pas une partie au contrat. Par exemple, dans les dispositions pour autrui, le stipulant donne le droit au promettant de faire ou de fournir quelque chose au profit d'un tiers spécifié dans le contrat : le bénéficiaire.

2.2.4. Le paiement, mode normal de l'exécution d'un contrat

Le paiement des salaires est l'exécution de la prestation, il doit être donc réglementé : les employeurs (solvens) paient leurs salariés (accipiens) périodiquement et selon des modes de paiement spécifiques (virement, chèque ou espèces). Les employeurs doivent respecter ces conditions de paiement.

Sauf stipulation contraire dans la convention d'entreprise ou la convention collective, aucune date n'est fixée pour l'employeur. L'employeur doit juste respecter la fréquence de paiement, qui est généralement par mensualisation, à la fin du mois ou au début du mois suivant.

Les salariés peuvent s'opposer aux conditions de non-paiement des salaires en envoyant une lettre à leurs employeurs, demandant le paiement des salaires, ou bien en s'adressant au Conseil de Prud'hommes (CPH), pour obtenir le paiement du montant réclamé.

Si l'employé est payé en trop, l'employeur peut exiger des conditions de remboursement, ou bien faire une retenue sur salaire (ne pouvant pas excéder 10% du salaire net), ou encore obtenir des remboursements par une action en justice.

2.2.5. Les sanctions de l'inexécution du contrat

Un employeur ayant un salarié qui n'exécute pas son contrat peut recourir à diverses sanctions :

- **Sanctions visant à l'exécution du contrat**
 - **Exception d'inexécution** : est un moyen d'inciter l'autre partie au contrat à exécuter ses obligations, l'une des parties au contrat fait pression sur son cocontractant en refusant d'exécuter ses propres obligations
 - **Exécution forcée** : consiste en le recours aux tribunaux ou à la force publique pour contraindre le salarié à s'exécuter, même en l'absence de dommage par l'employeur
- **Sanctions visant à l'anéantissement du contrat (la résolution) :**
 - **Clause résolutoire** : prévoit qu'en cas d'inexécution de telle ou telle de ses obligations par le salarié, la résolution du contrat interviendra de plein droit
 - **Résolution par notification** : consiste à laisser à l'employeur la possibilité de résoudre le contrat par voie de notification mais à ses risques et périls
 - **Résolution judiciaire** : est prononcée par le juge
- **Sanctions visant à la réparation (responsabilité civile contractuelle) :**

- **Mise en demeure** : la mise en œuvre de la responsabilité contractuelle commence par la mise en demeure du salarié de s'exécuter dans un délai raisonnable
- **Réparation** : l'employeur peut obtenir du tribunal une réparation en nature, (ex : échange standard), la réparation s'effectue toutefois souvent par équivalent : la victime reçoit des dommages-intérêts

2.3. TYPES DE SORTIES EN CAS DE PROBLÈME

La résiliation du contrat de travail, c'est-à-dire la résiliation avant la date prévue, peut prendre différentes formes :

- **La démission** : permet au salarié de résilier volontairement son contrat à durée indéterminée (CDI) à condition de respecter le délai de préavis éventuellement prévu.
- **La rupture conventionnelle** : suit des procédures spécifiques et apporte des garanties au salarié pouvant lui donner droit à des prestations d'assurance chômage.
- **Le licenciement pour motif personnel** : doit être motivé et justifié par des faits réels (objectifs, vérifiables, et sérieux) suffisamment graves (à défaut, il peut être qualifié d'injustifié ou d'abusif), et l'employeur qui envisage de mettre fin au contrat permanent d'un salarié (CDI) doit suivre des procédures spécifiques.
- **Le licenciement pour motif économique** : fait suite à des licenciements ou des changements, rejeté par le salarié, lié à des difficultés économiques ou à des changements technologiques

Le processus de rupture varie d'une situation à l'autre. Certains documents doivent être fournis aux salariés et, dans certains cas, ils peuvent également demander une indemnisation.

3. CONTRATS DE PRODUCTION ET DE FOURNITURE DE SERVICES INFORMATIQUES

Un contrat de prestation de services informatiques est un accord par lequel une personne (prestataire) ou une entreprise s'oblige contre une rémunération à effectuer pour une autre personne ou entreprise, un travail appartenant au domaine de l'informatique, sans qu'il soit nécessaire d'agir de manière indépendante ou en son nom. La production et la fourniture de services informatiques ont donné lieu à de multiples contrats informatiques, chacun avec une fonction spécifique.

3.1. CONTRAT DE MISE À DISPOSITION

Afin d'atténuer les difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension, ou d'éviter le chômage partiel lorsque les activités diminuent, les entreprises peuvent se tourner vers les contrats de mise à disposition. L'employeur met alors des salariés, des logiciels ou bien d'autres services à la disposition d'une autre société utilisatrice pendant un délai spécifié.

3.1.1. Contrat de fourniture d'application hébergée

Il s'agit d'un contrat par lequel le client paie des frais mensuels pour la « location » d'une application auprès d'un hébergeur. Il s'agit d'un paiement à l'utilisation, c'est-à-dire qu'aucun engagement n'est requis, et il est généralement payé à moindre coût car tout est distribué à l'ensemble des clients. Par conséquent, ce système permet à l'entreprise d'économiser sur les coûts de licence, d'équipements et d'installation. Ce sont des applications liées au « cloud computing ».

3.1.2. Contrat de concession et de distribution de progiciels

Le contrat de concession accorde à l'utilisateur le droit d'utiliser un progiciel via une licence, conservant ainsi le droit d'utiliser le programme compatible avec son système d'exploitation, dont la période de validité est un accord tacite. Le prestataire, personne ou entreprise qui propose ses services à un tiers représentant, intervient par des accords contractuels pour mettre fin aux incidents et fournir les bonnes versions de son progiciel.

3.1.3. Contrat de franchise

Il s'agit d'un contrat en vertu duquel la société de prestations informatiques fournit des services à des clients (particuliers ou professionnels) sous l'enseigne ou le nom commercial d'un franchiseur en se conformant à ses directives. La loi Doubin, votée le 31 décembre 1989 l'oblige à fournir au franchisé un « Document d'Information Précontractuelle » (DIP) afin qu'il puisse s'engager en toute connaissance de cause.

3.1.4. Contrat de location

Ce type de contrat est un contrat par lequel un prestataire fournit au client la location de matériel informatique (ordinateurs, routeur, etc...). Le prestataire est lié par des obligations contractuelles de conseil.

3.2. CONTRAT D'ÉTUDE ET DE CONSEIL

Le contrat d'étude est généralement une condition préalable nécessaire à la mise en œuvre de tout projet informatique à grande échelle. Il comprend non seulement la phase d'examen de l'analyse de l'état du système existant (phase d'audit), mais également la phase de conception consistant à déterminer les solutions qui pourraient être mis en œuvre à travers l'étude de faisabilité.

3.2.1. Mise en œuvre d'un audit

L'objectif de l'audit est de s'assurer que les activités informatiques de l'entreprise sont conformes aux règles de sécurité et aux pratiques professionnelles. Ainsi, le client confie à un auditeur la maîtrise de son système d'information (fonctions informatiques, recherche, projets, opérations, sécurité informatique). Les nouvelles exigences réglementaires ont rendu les pratiques d'audit plus courantes. La lettre de mission signée par les deux parties (le client et l'auditeur) aidera à clarifier les questions soulevées par le demandeur.

3.2.2. Contrat d'étude préalable

Le but de l'étude préalable est de déterminer les exigences, les objectifs du projet et les problèmes liés au coût, à la qualité et aux délais. Les résultats doivent répondre à des normes de qualité et de performances prédéfinies. Le prestataire est tenu à une obligation de conseil pour son client. Le délai et le prix fixés par les deux parties doivent être respectés, car le

tribunal n'autorise pas les dépassements budgétaires. Le risque du prestataire est l'exécution de non-conformité de plainte due à une fraude ou une erreur.

3.2.3. Contrat d'assistance à la maîtrise d'ouvrage

Ce type de contrat est un contrat par lequel le prestataire de services fournit une assistance pour exécuter le projet de son client. En raison de sa complexité, il est généralement difficile d'établir le projet informatisé. Le client doit donc rédiger le cahier des charges précis de ses besoins, sélectionner le fournisseur, solliciter de l'aide et garder la meilleure offre.

3.3. CONTRAT DE PRODUCTION

Quand on parle de contrat de production, il s'agit ni plus ni moins que de contrats informatiques. Les contrats de productions touchent différents types de contrats comme ceux évoqués ci-dessous.

3.3.1. Contrat d'hébergement

Il s'agit d'un contrat en vertu duquel le professionnel fournira un certain nombre de services (matériel informatique, logiciels, etc...) en échange de frais payés par son client. Il héberge et stocke ses informations et effectue des traitements pour le compte de son client. Ce dernier ne paie qu'en fonction de l'utilisation effective des services auxquels il s'est souscrit. Les devis fournis sont de plus en plus précis et les conditions de garantie et de responsabilité sont définies dans le contrat de service.

3.3.2. Contrat de développement de logiciel

Il s'agit d'un contrat selon lequel le client commande un logiciel qui répond à ses besoins auprès du prestataire de services. Le cahier des charges contient les besoins exacts du client selon ses attentes spécifiques, les délais, les contraintes, les coûts, le développement, la documentation, les étapes de mise en œuvre, les suggestions et l'assistance. Ainsi, si le client a commandé un futur logiciel, l'éditeur peut lui accorder le droit d'utiliser le logiciel ou lui céder les droits de propriété intellectuelle par le biais du transfert de droits. Les obligations de conseil et de collaboration seront renforcées.

3.3.3. Contrat de conception et maintenance de pages web

Le client définit ses besoins par une étude préalable, communique et se développe avec le prestataire de services. Ce dernier fournira aux clients un site web prédéfini et des outils d'accompagnement.

3.4. CONTRAT DE MAINTENANCE

Le contrat de maintenance est généralement accompagné d'une licence de logiciel, qui est généralement un contrat accessoire au contrat principal. Le prestataire peut assumer la responsabilité de la réparation des erreurs d'exploitation, qui est la maintenance corrective (obligation de résultat), ou intervenir par l'inspection à titre préventif, qui est la maintenance préventive (obligation de moyen). Il peut contracter une maintenance évolutive pour permettre les mises à jour logicielles.

4. BIBLIOGRAPHIE

- **Code Civil** (Version en vigueur au 01 octobre 2016)
 - **Livre III** : Des différentes manières dont on acquiert la propriété
 - **Article 1101** (Le contrat - Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 – art. 2)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032040787/2016-10-01
 - **Article 1102** (Le contrat – Création Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436087/2014-08-06
 - **Article 1103** (Le contrat – Création Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436088/2014-08-06
 - **Article 1104** (Le contrat – Création Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436089/2014-08-06
 - **Article 1128** (La validité du contrat – Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 – art. 2)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032040911/2016-10-01
 - **Article 1165** (De l'effet des conventions à l'égard des tiers - Création Loi 1804-02-07 promulguée le 17 février 1804)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436516/2012-09-08
- **Code du Travail** (Version en vigueur au 01 mai 2008)
 - **Livre II** : Le contrat du travail
 - **Article L1221-1** (Formation du contrat de travail - Ordonnance n°2007-329 du 13 mars 2007)
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900839/2008-05-01

➤ **Cours de Cassation**

○ **Chambre Sociale**

- **Pourvoi n° 82-40.601** (Audience publique du mercredi 21 novembre 1984)
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007014611/>
- **Pourvoi n° 86-44.148** (Audience publique du mercredi 25 avril 1990)
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007024656/>
- **Pourvoi n° 94-13.187** (Audience publique du mercredi 13 novembre 1996)
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007035180/>

➤ **Autres recherches internet**

- **OneDrive** : Veille Juridique (Perceval CLOPPET – Google Drive - 26 octobre 2020) https://drive.google.com/drive/folders/1ldsIWav5Ubuicgakm8SGqv-ILyrwAf1o?usp=sharing_eil&ts=5f96d610
- **Article** : Contrat informatique (Le droit à l'épreuve de l'Internet – Cyberdroit)
<http://www.cyberdroit.fr/themes/contrat-informatique/>
- **Article** : Contrat de prestation de services informatique (Définition et fonctionnement – Benjamin – 12 juillet 2016)
<https://www.captaincontrat.com/articles-droit-commercial/contrat-de-prestation-informatique>
- **Paiement du salaire** (Service-public.fr - Direction de l'information légale et administrative (Premier Ministre) – Vérifié le 12 octobre 2020)
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2308#:~:text=Il%20doit%20payer%20le%20salaire%20par%20virement>
- **Prêt de main d'œuvre entre entreprises** (Service-public.fr – Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) – Vérifié le 01 janvier 2020)
<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542>
- **La rupture du contrat de travail** (Travail-emploi.gouv.fr - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion)
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/#:~:text=La%20rupture%20du%20contrat%20de%20travail%2C%20cest%2D%C3%A0,%2C%20rupture%20conventionnelle%2C%20licenciement%E2%80%A6.&text=Le%20licenciement%20pour%20motif%20personnel,doit%20suivre%20une%20proc%C3%A9dure%20pr%C3%A9cise.>