Droit du travail TD n°1

1. Remplissez le tableau suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Situations** | **Le droit du travail s’applique-t-il ?** | | **Pourquoi ?** |
| **OUI** | **NON** |
| M. Moulin est professeur à l’IUT de Bayonne |  |  |  |
| M. Martin est secrétaire à EDF, qui est une entreprise publique. |  |  |  |
| Mme Patel est caissière au Carrefour du BAB2. |  |  |  |
| Mme Lopez est conductrice de train à la RATP (la RATP est un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial EPIC). |  |  |  |
| M. Dupont est électricien. Il vient changer le tableau électrique de sa cliente, Mme Lestek. |  |  |  |

1. Répondre au QCM suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Vrai** | **Faux** |
| Le droit du travail s’applique à tous les salariés |  |  |
| Les conventions et accords collectifs sont toujours plus favorables aux salariés que la loi |  |  |
| Les accords d’entreprise ne peuvent pas déroger aux accords de branche. |  |  |
| Le droit du travail ne s’applique qu’aux salariés du secteur privé. |  |  |
| Toutes les personnes doivent être rémunérées selon les mêmes règles dans l’entreprise. |  |  |
| Ce sont les partenaires sociaux qui fixent les majorations des heures supplémentaires dans l’entreprise. |  |  |
| Une norme européenne est supérieure à une norme nationale |  |  |
| L’égalité homme femme s’applique à la rémunération |  |  |

1. Analyser la décision de justice du document n°1
2. Après avoir lu les documents 2 et répondre aux questions suivantes

* L’activité de M. Cazier est-elle compatible avec son obligation de loyauté

Oui c’est compatible car l’activité de M. Cazier ne fait pas concurrence avec l’activité de M. Ferry.

* M. Ferry hésite entre ajouter une clause d’exclusivité ou une clause de non concurrence. Que lui conseillez-vous ?

# Document n°1 : Décision de justice

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X..., M. Y... et M. Z... (les participants) ont consenti, en signant un acte intitulé " règlement participants " à participer du 14 au 28 mars 2003, dans un hôtel thaïlandais du golfe du Siam, au tournage de l'émission " l'Ile de la tentation ", saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem, dont le concept est défini comme suit : " quatre couples non mariés et non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc..) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant, ni prix " ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour voir requalifier le " règlement participants " en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir paiement de rappels de salaire et heures supplémentaires ainsi que des indemnités et dommages-intérêts consécutifs à la rupture ;

Attendu que la société TF1 productions fait grief aux arrêts d'avoir accueilli la demande des participants, alors, selon le moyen :

1° / que le contrat de travail implique l'accomplissement d'une prestation de travail, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, au profit d'un cocontractant ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué relève que l'activité en cause, consistait, pour le participant à une émission dite de télé-réalité, « à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées naturellement par une vie communautaire entre couples et célibataires » ; qu'une telle activité, en ce qu'elle réclamait seulement de chacun d'eux qu'il perpétue sous l'oeil de la caméra, en restant naturel et spontané, son mode de vie privée, en livrant son intimité au public, ne réclamait précisément aucun travail de la part de l'intéressé, et ne pouvait par suite s'analyser en une prestation de travail relevant des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail ; qu'en décidant le contraire, au motif inopérant que la participation à l'émission litigieuse demandait de la part du candidat qu'il déploie une « activité créatrice », exigeant un « effort soutenu », consistant en une mise à l'épreuve de ses sentiments à l'égard de son compagnon ou conjoint, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

[…]

Mais attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Qu'ayant constaté que les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi, la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société Glem, et ayant pour objet la production d'une " série télévisée ", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1 525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire, sans dénaturation et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitième et neuvième branches, que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;

# Document n°2 Cas ReparToo

M. Ferry est le gérant de la SARL ReparToo qui est spécialisée dans la maintenance informatique. Il souhaite recruter M. Cazier, jeune titulaire d’un BUT informatique. Le seul problème aux yeux de M. Ferry, est que M. Cazier a une activité annexe d’achat et de revente de sneakers sur le web. M. Ferry a peur que cette activité empiète sur le temps de travail de M. Cazier.

# Document n°3 : Obligation générale de loyauté

Une obligation de fidélité et de non-concurrence :

En raison du devoir de loyauté envers son employeur, le salarié est soumis à une obligation de fidélité et de non-concurrence qui lui interdit, pendant toute la durée de son contrat de travail, toute activité concurrente pour son propre compte ou celui d’un tiers. À titre d’exemple, en juillet 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé déloyal, le comportement du salarié, qui tout en étant en activité auprès de son employeur, avait créé une société directement concurrente à la sienne. (Cass. Soc., 9 juillet 2014, 13-12.423).

De la même manière, la chambre sociale de la Cour de cassation a qualifié de manquement à l’obligation de loyauté, le fait pour un salarié de travailler pour le compte d’une entreprise concurrente durant une période de congés puisqu’une telle activité causerait nécessairement un préjudice à l’employeur. (Cass. Soc., 28 janvier 2015, 13-18.354). En revanche, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l’aide temporaire et bénévole, de la concubine d’un gérant de bar pendant son congé n’était pas un acte déloyal, envers son propre employeur. (Cass. Soc., 11 juin 2003, 02-42.818,).

Cependant, l’obligation de fidélité et de non-concurrence ne rime pas forcément avec l’exclusivité du salarié auprès d’un seul et unique employeur. Sauf clause d’exclusivité dans le contrat de travail, un salarié peut cumuler plusieurs emplois dès lors qu’il respecte les dispositions relatives au temps de travail.

https://www.cabinet-zenou.fr/actualites/droits-du-salarie/lobligation-de-loyaute-du-salarie-dans-lexecution-du-contrat-de-travail.html