

NOTIONS IMPORTANTES A CONNAITRE EN DROIT

Tribunaux, Contrats, Travail

I- Les juridictions

Les différents tribunaux en France

1er degré de juridiction :

Juges de proximité : pour les troubles de voisinages et de bornage (sur une propriété)

Tribunal d'instance : juge les petites affaires

Tribunal de police : infractions au code de la route

Tribunal de grande instance : compétent pour de nb affaires

Tribunal correctionnel : pour juger les délits

Cour d'assise : pour les crimes

Conseil de prud'hommes : pour litiges entre salariées et employeurs

2eme degré de juridiction : l'appel (après un jugement, pour le contester)

3eme degré de juridiction : la cour de cassation : peut casser la décision et renvoyer l'affaire devant une autre cour d'appel ; ou alors elle rend un jugement elle-même (« elle s'autosaisit ») ; ou alors elle ne fait rien !

II- Le contrat

Obligations tenant au contrat

Les 2 contractants doivent être de bonne foi

Les 2 contractants doivent être capables (i.e. Être majeurs ou avoir plus de 16 ans et être émancipés)

Objet doit être explicite et apparaître clairement

Cause est obligatoire

Consentement doit être libre et éclairé

Obligation de renseignement (tout renseignement utile)

Obligation de mise en garde (entre un professionnel et un non-prof)

Obligation de moyen : faire le max pour exécuter le contrat

Si manquement

En temps et en heure du prestataire : pénalité de retard

Du payeur : intérêts de retard

Pour les travaux : garantie de parfait achèvement : pendant un an, l'entrepreneur doit payer toute réparation à effectuer

Si litiges : tribunal d'instance
si contrat international : tribunal du défendeur.
Arbitrage possible : recours à une justice privée

Types de contrat les plus importants:

Unilatéral : obligation ne pèse que sur l'un des contractants (ex : contrat de donation)

Synallagmatique : obligation pour les deux (ex : contrat de travail)

Contrat d'adhésion : pas de négociation (ex : forfaits mobiles) mais si clauses abusives (= abus de puissance économique du professionnel sur le consommateur) le contrat peut être annulé. Si découverte d'une clause abusive, faire appel à des juristes

Vices de consentement :

Par la violence : pression sur proches du signataire ou signataire lui-même. Même si la personne qui contracte n'est pas à l'origine de la violence mais profite de la situation, le contrat peut être invalidé

Par l'erreur : l'erreur doit porter sur un élément substantiel du contrat, les contractants dans l'erreur sont de bonne foi

ex : exo1 TD1

Par le dol : l'un des contractants est de mauvaise foi

dol positif : mensonges délibérés

dol négatif : silence porté sur un élément essentiel

=> Dans tous ces cas, le contrat peut être annulé (=il n'a jamais existé)

III- Droit du travail

L'embauche : le candidat peut mentir sur questions au sujet de sa vie privée
Pour l'employeur, il existe une liberté d'embauche à condition qu'il n'y ait pas de discrimination

L'essai : pour déterminer si la salarié est apte à remplir sa mission, se sent en connexion avec l'esprit de l'entreprise

3 mois renouvelables une fois (->8mois) pour les cadres

1 ou 2 mois pour les salariés

Renouvellement est autorisé seulement si accord de l'employé

Principales clauses :

Clause de non concurrence : lorsque le salarié quitte une entreprise il ne doit pas:

- être embauché dans une entreprise du même secteur pendant un an
- ou est limité géographiquement dans la recherche de son nouveau travail

Cette clause est limitative dans la liberté de travail et doit être justifiée par les intérêts légitimes de son ancienne entreprise

Le salarié reçoit des indemnités si cette clause apparaît dans son contrat

Clause de mobilité : l'employeur peut demander à son employé d'aller travailler ailleurs dans la même entreprise

Clause d'exclusivité : L'employé s'engage à travailler pour un seul employeur

Suspension du contrat de travail : à la demande de l'employé

- Si entreprise de moins de 200 salariés et si 5% sont en congé, l'employeur peut obtenir le report
- Si entreprise de plus de 200 salariés pas de report

Congé sabbatique : si au moins 3 ans d'ancienneté et au moins 6 ans d'expérience professionnelle
Il peut durer de 6 à 11 mois

Congé de formation professionnelle : si 24 mois d'ancienneté congé 1 an max

Licenciement :

Procédure :

- lettre de convocation à un entretien
- entretien préalable au licenciement
- lettre de notification : met en évidence motif du licenciement

Motifs :

sans faute : maladies...

avec faute : pour des critiques ; non réalisation des objectifs ; faute grave ; faute lourde

Critiques :

- autorisées de la part des salariés
- interdites de la part des cadres : les représentants du personnel ne doivent pas émettre des critiques devant des concurrents ou des personnes extérieures à l'entreprise.

Ces critiques ne doivent pas être émises ailleurs qu'au comité d'entreprise

Non réalisation des objectifs : si deux ans sans réalisation : licenciement

Faute grave : mise à pied et pas d'indemnités de licenciement

Faute lourde : (ex : révélations d'informations au concurrent) : mise à pied sans préavis sans indemnités