TD 1



**Les sources du droit du travail**

**Sujet 1**

La société Dupont, société de prestataire informatique implantée à Rennes, emploie plusieurs ingénieurs informaticiens dont le contrat de travail contient une clause de non concurrence dont l’application est limitée à une durée d’un an sur les 4 départements bretons, sans prévoir aucunes contreparties financières.

Les contrats ont été conclus lors de la création de la société en juin 2000. Un salarié se plaint aujourd’hui de la jurisprudence actuelle de la cour de cassation relative aux conditions de validité de la clause de non concurrence   
Qu’en pensez-vous ?

**Réponses**

* -  Il y’a bien un écrit (contrat de travail)
* -  Limitée dans le temps et dans l’espace
* -  Jurisprudence de 2002 : une clause de non concurrence est valable si il y’a une contrepartie financière.
* -  Ici aucune contrepartie financière, la cour de cassation dit que la clause n’est pas valable.

 

Cependant la jurisprudence est postérieure à la signature du contrat. C’est un système de pyramide, pour qu’ils soit valable il doit être conforme à l’ensemble de échelons au-dessus. Entre le contrat de travail et la jurisprudence, la jurisprudence est supérieure car elle provient de la cour de cassation (niveau supérieur).

- —> Quand les juges ont rajouté un critère cela à annuler toute les clauses supérieures.

Les nouvelles réformes peuvent avoir un effet sur les contrats effectué avant. Les clauses de non concurrence du contrat de travail de salarié est devenu nul. C’est à la société si elle veut mettre en place une clause de non concurrence, de renégocier un contrat de travail et de payer la clause de non concurrence.

**Sujet 2**

Monsieur Martin, nouveau dirigeant de a société jupons SA:  - Les 20 salariés de l’entreprise depuis 2008 ont un 13eme mois versé en 2 fois, en juin et décentrer - Ils bénéficient également d’une prime de résultat depuis 2010, versée au mois de juillet, après la clôture des comptes, dont le montant varie en fonction des résultats de la société - Les salariés ont par ailleurs une sixième semaine de congés payés, dont il est fait mention dans les contrats de travail, sauf pour les nouveaux embauchées depuis 2008 - Enfin, ils ont 12 jours de RTT en application de l’accord d’entreprise relatif à la réduction du temps de travail Martin vous interroge sur la possibilité de supprimer tout ou une partie de ces avantages ainsi que sur la manière de procéder

Premier point : Prime de 13ème mois est qualifiée d’usage. On assure au 20 salariés une prime de 13ème mois. Un usage est quelque chose de constant (depuis 2008), fixe (toujours la même chose versée en juin et en décembre) et général (concerne tous les salariés)  Monsieur Martin souhaite supprimer un usage. L’employeur peut supprimer sans l’accord des salariés mais il faut informer les représentant du personnel, qu’ils invitent chaque salarié concerné et mettre en place un délai de prévenance. Ici le délai est trop court, ce n’est pas possible. Cependant pour l’année 2019 il peut annuler cette usage

2eme point Prime de résultat versé depuis 2010 avec les montants variant (non fixe), ce n’est pas un usage.

  

On peut dénoncer unilatéralement ce point, on peut revenir là-dessus.

3 eme point

Si on veut le supprimer, on doit modifier le contrat de travail. Pour pouvoir le modifier, il faut l’accord du salarié. Si le salarié refuse, il y’a un motif économique, on peut licencier le salarié. Problème d’égalité de traitement. Rien ne justifie qu’après 2008 les salariés n’ont pas la 6ème semaine.

La constitution nous dit que les individus sont égaux en droit. 4eme point :

Les 12 jours de RTT prévus par accord collectif. Le seul moyen de supprimer les 12 jours de RTT est une négociation d’un nouvel accord. C’est un contrat signer avec les représentants du personnel.

**Sujet 3**

Le contrat d’un Salarié prévoit :  En conséquence de vos fonctions vous percevez un salaire fixe de base de 1500 euros bruts Une indemnité mensuelle d’astreinte dans les conditions prévues par la convention collective Une prime mensuelle d’assiduité de 400 euros bruts

L’employeur décide de supprimer la prime d’assiduité, au surplus prévues par la convention collective, au profit d’une prime dénommée « prime décentralisée » (sanitaire…). L’employeur cesse donc de la verser. Le salarié conteste. Quel conseil donner à l’employeur.

La prime d’assiduité est traitée par la convention collective et les contrats de travail. L’employeur ne peut donc pas supprimer la prime d’assiduité sans l’accord du salarié. Prime d’assiduité : 5% masse salariale en fonction des absences de salariés.  Est-ce que le salarié est plus ou moins favorable avec 400 euros ?

Si l’employeur veut supprimer la prime il faut qu’il renégocie le contrat de travail du salarié.

Les deux primes ont le même objet mais faut être au moins assez favorable pour modifier la convention collective. La norme la plus basse (contrat de travail) vient bloquer l’employeur.

Prime décentralisée : prime dégressive qui est liée au nombre d’absences.

**Sujet 4**

L’association Souhaite négocier un accord d’entreprise portant sur l’organisation et l’indemnisation des astreintes des salariés non cadres. Après l’accord, salariés non cadres gagneraient un montant forfaitaire de 300 euros bruts par mois en contreparties des astreintes L’association vous précise toutefois que la convention collective qui lui est applicable prévoit un mode d’indemnisation différent, chaque heure d’astreinte réalisée devant être rémunérée à hauteur de 25% du taux horaire du salarié. La convention prévoit par ailleurs un mode d’organisation des astreintes différent de celui qu’elle souhaite mettre en place.  Qu’en pensez-vous ?

  

- L’accord d’entreprise peut être dérogé à la convention collective par plusieurs critères (ordonnance Macron 22 sept 2017) —> 3eme Bloc: astreintes (l’employeur peut déroger à la convention collective). On n’est pas dans les bloc 1 et 2 ici.

* -  Bénéfice du salarié
* -  Il vient apporter des garanties différentes, (des garanties de fréquence des astreintes). On peut

négocier quelque chose de différent si on n’est bien dans le bloc 3 et négocier dans le cas d’un accord d’entreprise.

TD 2



Dupont souhaite recruter un nouveau directeur commercial afin de réorganiser la force de vente dans son entreprise Se posent toutefois une série de questions qu’ils vous demande de résoudre.

1/ existe-t-il des formalités à accomplir avant cette embauche et après cette embauche ?

- Déclaration à l’URSAFF préalable à l’embauche. Si il ne le fait pas l’URSAFF peut dire que c’est du travail clandestin, vous n’avez pas déclaré le salarié pour éviter de me payer des charges sociale ;

- Si il a un accident de travail, l’inspection de travail demande la déclaration préalable à l’embauche, cela pose un problème —> Infraction pénale

2/ Il souhaite pouvoir juger des capacités de son salarié avant de procéder à une embauche définitive. Comment opérer, étant entendu sur Monsieur Dupont considère que 6 mois sont nécessaire pour juger des capacités d’un personnel avant de telles responsabilités

- Un cadre, la période d’essai d’un cadre est de 8 mois. Le minimum est de 4 mois. Si on fait un CDD avant on doit subir toute la période si cela nous plait pas, de plus aucun surcroît d’activité, aucun problème d’absence de salarié (aucun motif spécifique)

3/L’employeur souhaite assurer une fonction de manager commercial d’un mois et dei au salarié; 5500 euros la formation + frais notable. Il ne veut pas le voir partir à la fin de la formation.

- Prévoir que si le salarié part rembourse la formation effectuée. (clause de diteformation) L’Employeur doit être rembourse mais après si le salarié reste 1 ou 2 ans est ce qu’on doit être remboursé? L’employeur souhaite un bénéficie sur investissement. Cette clause doit être prévu dans le contrat de travail.

- Si il n’a pas d’écrit, il n’a pas de période d’essai. L’employeur doit mettre en place un écrit (contrat de travail= clauses) car le salarié est directeur commercial, il travaillera sans doute plus de 35 heures

**Le contrat de travail à durée déterminée**

1/ Remplacement du personnel : on ne sait pas qui est remplacée ? Pas possible de remplacer plusieurs personnes (on n’a déjà un soucis) Le code du travail dit qu’on doit remplacer seulement 1 seul salarié, connaitre sa fonction. Le contrat de travail doit être mis en place pour seulement 1 salarié. Si on rompt le 27 le risque pour l’employeur, Le salarié peut modifier le CDD en CDI. La rupture intervenant est un licenciement sans cause, le salarié va pouvoir demander des dommages et intérêts.  La moindre erreur entraine une requalification

2/ Ce n’est pas des renouvellement ça peut le faire pour plusieurs conditions : - Semaine d’intervalle pour plusieurs CDD (délais de carence) - Un seul remplacement par contrat

3/ 31 octobre + 6 = 30 avril C’est possible de renouveler une nouvelle fois : - Un contrat - Il faut juste le renouveler avant le 30 avril

Comprendre :  Le cas juridique : savoir dans quel cas on est pour en découler des normes et savoir si c’est possible de déroger. Il est possible maintenant de déroger à la norme supérieure par accord d’entreprise