

DUT Informatique S3 : TD DROIT n°2

Partie 1 : Analyse d'un contrat de travail

- 1.1 - Le contrat de travail, figurant en annexe 1, est-il valablement formé ? Justifiez votre réponse en examinant chaque condition de validité des contrats.
- 1.2 - Selon l'article 1134 du Code Civil, le contrat doit être exécuté de bonne foi. Relevez dans ce contrat de travail les clauses qui prévoient cette exécution de bonne foi.
- 1.3 - Quelle est, dans ce contrat, l'utilité de la clause de non-concurrence ? Madame LUMEL pourrait-elle contester cette clause ?
 - a) Dans l'affirmative, précisez sur quelle base juridique.
 - b) **Que pourrait** lui répondre la société DUPLY pour maintenir cette clause ?

Document 1 : CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE la société DUPLY, société anonyme, dont le siège social est à PARIS 8e, 6 rue de la Poste, représentée par Monsieur Jean XAVIER, agissant en qualité de Président directeur général,

D'UNE PART,

ET Madame Marie LUMEL, née le 22 septembre 1987, à LYON, de nationalité française, immatriculée à la Sécurité sociale sous le n° 2 67 09 69 212 021, demeurant à VERSAILLES, 132 avenue du Château,

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

La déclaration préalable à l'embauche a été effectuée à l'URSSAF de PARIS 8e auprès de laquelle Madame Marie LUMEL pourra exercer son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

À compter du 1er juillet 2022, la société DUPLY SA engage Madame Marie LUMEL, aux conditions générales de la convention collective (notamment en matière de congés payés et de préavis) de la chimie et de son avenant cadres, aux conditions particulières indiquées ci-après.

EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Madame Marie LUMEL, qui accepte cet engagement déclare formellement n'être liée à aucune autre entreprise et être libre de tout engagement envers son précédent employeur, toute fausse déclaration sur ce point étant de nature à engager sa responsabilité.

FONCTIONS

Madame Marie LUMEL exercera les fonctions de directrice des ressources humaines. Ses attributions seront notamment les suivantes :

- administration et gestion du personnel,
- relations sociales et établissement des indicateurs sociaux.

Ces attributions seront exercées par Madame Marie LUMEL, sous l'autorité et dans le cadre des instructions données **par son** supérieur hiérarchique. Elles seront susceptibles d'évolution.

LIEU DE TRAVAIL

Madame Marie LUMEL exercera ses fonctions au siège de la société DUPLY SA actuellement situé à PARIS 8e, 6 rue de la Poste.

RÉMUNÉRATION

En rémunération de ses services, Madame Marie LUMEL, percevra chaque mois un salaire brut forfaitaire de dix mille euros (10 000 €). La rémunération fixée au présent contrat a été convenue compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées à Madame Marie LUMEL et restera indépendante du temps que celle-ci consacrera de fait à l'exercice de ses fonctions.

OBLIGATION DE DISCRÉTION

En outre, Madame Marie LUMEL s'engage à conserver de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des renseignements qu'elle pourra recueillir dans le cadre de ses fonctions et ce, après la fin du présent contrat, quelle qu'en soit la cause.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Compte tenu de la nature de ses fonctions, Madame Marie LUMEL s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, d'entrer au service d'une entreprise concurrente. Cette interdiction de concurrence est limitée à une période d'un an. Toute violation de la présente clause de non-concurrence rendra automatiquement Madame Marie LUMEL redevable d'une pénalité fixée, dès à présent et forfaitairement, au montant du salaire des six derniers mois d'activité, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle.

PÉRIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de trois mois. Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Lorsqu'un cadre, qui n'aura pas été engagé à l'expiration de sa période d'essai, aura pendant cette période effectuée des travaux personnels susceptibles de donner lieu à prise de brevet, dépôt de marque ou de modèle, l'employeur ne pourra utiliser ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé(e).

Pendant la période d'essai, Madame Marie LUMEL devra fournir tous les éléments nécessaires à la constitution de son dossier, entre autres, les copies de diplômes.

DURÉE DU CONTRAT

À l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuivra pour une durée indéterminée. Chacun pourra y mettre fin sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective.

Fait à Paris, le 1er juin 2022

P/la société DUPLY : La salariée :

Monsieur Jean XAVIER Madame Marie LUMEL

Document 2 : ARTICLE 1134 DU CODE CIVIL

" Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. "

Partie 2 : Évolution de la relation de travail

EXERCICE 1 : Travail à faire : Indiquez si, dans les cas ci-dessus, le salarié respecte son obligation de loyauté. Justifiez.

1. Une salariée, embauchée en qualité de VRP exclusif fait l'objet d'un licenciement pour faute grave alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour maladie pour avoir refusé plusieurs reprises de restituer des fiches clients indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.
2. Un salarié en arrêt de travail pour maladie se présente à des examens universitaires pendant son absence.
3. Un salarié embauché en tant que peintre en bâtiment, absent pour cause de maladie, exerce son activité de peinture en bâtiment au service d'une autre entreprise, concurrente de celle dont il est le salarié.
4. Un chauffeur de car, en arrêt de travail pour maladie, refuse de restituer les clefs du car dont il a la charge.
5. Un salarié mécanicien, pendant son arrêt de travail pour maladie, entreprend la réparation d'une voiture pour son propre compte en faisant appel à un autre mécanicien de la société qui l'emploie.
6. Un salarié, receveur de bus, tient un stand de brocante, un dimanche matin, pendant son arrêt pour maladie.

EXERCICE 2

1. Un ingénieur commercial perçoit un salaire fixe et une commission de 5 % sur les marges dégagées sur les ventes de matériel informatique. Plus tard, l'employeur établit un avenant prévoyant un taux de commission de 15 % pour les nouveaux clients et 8 % pour les anciens, applicable sur la totalité des ventes de matériel et à la moitié des prestations de services facturées.
2. Un salarié est nommé chef d'usine avec un salaire mensuel de 4 300 € et une prime annuelle de 5 000 €. Il est détaché pendant un an dans un poste de directeur de production en Pologne. Il revient en France à un poste de chef adjoint de production avec un salaire mensuel de 2 500 € avec une prime annuelle de 380 € et une participation annuelle de 6 800 €.
3. Un salarié est embauché en qualité de rippeur (conducteur spécialisé d'engins de chantier). L'employeur lui demande ensuite d'effectuer les tâches de chauffeur polyvalent.
4. Un salarié est engagé en qualité de directeur financier d'une société et placé comme M. Charreton, secrétaire général et les autres directeurs sous la responsabilité de Mme Marin, directeur général. Celle-ci réorganisant le secrétariat général pour lui donner un poids plus important, le salarié conserve la même place dans l'organigramme.

5. Un mécanicien d'entretien est rémunéré avec un salaire forfaitaire intégrant 23 heures supplémentaires. Le forfait mensuel passe à 32 h.
6. Un directeur administratif est embauché pour un horaire de 38 h 50 réparties du lundi 7 h 30 au vendredi 12 h. L'employeur lui demande de travailler le vendredi après-midi.
7. Un salarié travaille de 14 h 20 à 20 h 30. L'employeur lui demande de travailler de 16 h à 22 h 30.
8. Une salariée est engagée en qualité d'ouvrière agricole pour la cueillette des citrons. L'employeur lui a demandé de travailler à l'engainage des bananes sans modification de rémunération.
9. Un salarié est engagé en qualité de chef de chantier sans mention du lieu de travail ni clause de mobilité dans son contrat. L'employeur lui demande de se rendre sur un chantier éloigné de 300 km, pour deux mois.

Travail à faire : Indiquez dans les cas ci-dessus si les modifications au contrat sont des modifications du contrat ou un changement des conditions de travail. Justifiez votre réponse.

EXERCICE 3

Clause de mobilité

Une salariée est engagée en tant qu'attachée de direction. Son contrat de travail contient la clause suivante : « la nature commerciale de votre fonction implique la mobilité géographique de votre poste, dans la zone d'activité Alsace-Lorraine et pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension d'activité. » Après restructuration, la zone d'activité de l'entreprise s'étend à l'ensemble du territoire national. La salariée est mutée dans la région Rhône-Alpes. Elle refuse. Elle est licenciée.

Travail à faire : La clause de mobilité est-elle valable ?

EXERCICE 4

Albert est entré au service de l'entreprise Matos en qualité d'agent d'agent technico-commercial il y a une dizaine d'années. L'employeur entreprend la réorganisation de l'entreprise. Les postes d'agent technico-commerciaux sont supprimés sur Paris et transférés auprès des agences de province. Henri doit être muté à Orléans. L'employeur aimerait savoir quelle est la conduite à tenir à l'égard d'Henri et quelles seraient les conséquences de son refus.

Travail à faire : Peut-il craindre une condamnation à des dommages intérêts ?