Etude de cas LOGNUMERIK

# Mission2 :

## 2-1 Identifier, dans le contrat de travail, les parties en présence et préciser leurs obligations.

Dans le contrat de travail ici présenté, les parties en présence sont Monsieur Hervé Malveille, employeur et Président au sein de la société LOG-NUMERIK, personne morale de droit privé, et le salarié M., personne physique de droit privé.

Les obligations de chacune des parties peuvent se résumer sous la forme du tableau suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Monsieur Hervé Malveille(employeur) | M. (salarié) |
| - Rémunérer le salarié  - Mettre à disposition les moyens matériels (câbles, ordinateurs, logiciels, etc) pour que le salarié puisse travailler  - Respecter les conventions, les lois et le droit du travail | - Réaliser les tâches qui lui ont été demandées en tant que technicien réseau  - Respecter le règlement intérieur, la confidentialité des informations, la charte informatique qu’il a va signer ainsi que les horaires de travail  - Respecter la clause de non-concurrence notamment stipuler  - Respecter l’obligation de loyauté |

## 2-2 Vérifier si les conditions d’application de la convention collective du SYNTEC à votre contrat de travail sont réunies. Justifier votre réponse.

Les conditions d’application de la convention collective SYNTEC par rapport au contrat de travail sont réunies.

Il est nettement stipulé que la dite convention cherche à "définir le statut des membres du personnel" notamment dans le secteur des "services informatiques" ce qui est le cas de Monsieur M. dont le poste est celui d’un technicien réseau, et de plus, les activités concernées se trouvent notamment en Métropole ce qui concerne Monsieur M., le salarié, dont l’exercice de sa profession se fera dans "la région de l’Ile de France" et "en Province".

## 2-3 Qualifier la clause (article 11) et justifier son intérêt pour l’employeur. Préciser les conséquences pour le salarié.

La clause spécifiée au niveau de l’article 11 du contrat de travail de Monsieur M. est une clause de non-concurrence. Cette clause vise, après la rupture d’un contrat de travail, à limiter dans un temps donné et un secteur géographique précis la liberté d'un salarié d'exercer un travail équivalent chez un concurrent ou à son propre compte.

L’intérêt de cette clause pour l’employeur est d’éviter que les intérêts de l’entreprise ne soient mis à mal. L’ancien salarié ne peut ainsi user des connaissances et informations acquises et collectées (nouveaux logiciels, technique novatrice, carnet d’adresse des clients, etc.) auprès de l’entreprise chez qui il travaillait et réaliser une concurrence directe, de front.

Les conséquences pour le salarié sont de ne pas pouvoir exercer son métier dans un temps et une limite géographique donnés, qui est d’une durée d’un an dans la région d’Ile-de-France en ce qui concerne le contrat de Monsieur M. Cependant, Monsieur M. perçoit durant cette durée une indemnité en compensation s’il respecte cette clause. Dans le cas contraire, le salarié se verra contraint de rembourser les indemnités versées.

## 2-4 Justifier l’intérêt pour l’employeur d’insérer dans l’avenant la clause 13.

L’intérêt pour l’employeur d’insérer dans l’avenant la clause 13 est de veiller sur son salarié et de permettre à ce dernier d’être en pleine possession des compétences nécessaires et requises pour mener à bien les missions qui lui sont demandées ; de plus, cela assure une certaine sécurité à l’entreprise qui a investit du temps et des moyens financiers pour embaucher et former ce nouveau salarié car le salarié rester au sein de l’entreprise au minimum douze mois "à compter de la date de fin de la formation".

## 2-5 Apprécier sa validité

La clause 13 stipulée dans l’avenant est justifiée, cependant il n’est pas compréhensible et pleinement justifié que les frais de remboursement au titre du dédit-formation d’un montant de 8000€ soit supérieur aux frais de la formation qui sont de 4000€.

Cette clause ne semble pas valide.