

Répondre aux questions	(3 points)
-------------------------------	-------------------

1. En cas de conflits liés entre employeur et salarié, précisez la juridiction saisie et sa spécificité.

Le conseil de prud'hommes est la juridiction à laquelle un salarié ou un employeur doivent s'adresser en cas de litige. Il y a deux conseillers pour représenter les employés et un pour les employeurs.

2. Expliquez la notion de droit d'alerte et droit de retrait du salarié

le droit d'alerte est le droit du salarié français, et de ses représentants, à alerter un employeur d'une situation qu'il juge grave et dangereuse pour sa propre santé, celle des autres salariés ou celle de l'entreprise.

Le droit de retrait permet à un employé de cesser le travail en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce droit ne doit pas être invoqué à tort et à travers - il faut donc bien mesurer la gravité du danger.

3. Différence entre la modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail – complétez le tableau ci-dessous en cochant (X) la bonne réponse

Exemples de modifications	modification du contrat de travail	modification des conditions de travail
la rémunération	O	
une nouvelle répartition des heures		O
la durée du travail	O	
une nouvelle tenue de travail		O

DOSSIER 1 - Requalification en contrat de travail	(5 points)
--	-------------------

A partir de vos connaissances et de **l'annexe 1 / Page 4** vous répondrez aux questions suivantes

1. Quel est le problème de droit posé dans cette affaire ? **/1pt**

Il y a un manque de contrat de travail. Absence d'écrits = embauche en CDI

2. Quels sont les éléments juridiques qui permettent de qualifier un contrat de travail ? **/2pts**

Les éléments juridiques qui permettent de qualifier un contrat de travail sont une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

3. Indiquez 2 questions qui peuvent montrer l'existence d'un lien de subordination **/2pts**



Dossier 2 – validité d'une clause de non concurrence

(4 points)

Vérifier la légalité de la clause de non concurrence présente dans le contrat de Marc DUPUIS (Annexe 2 / page 5).

(Votre réponse doit être justifiée c'est-à-dire expliquez pourquoi elle vous semble valable ou pas valable)

La clause de non-concurrence est licite car elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

La clause de non-concurrence, pour être valable, doit réunir les conditions suivantes :

- laisser au salarié la possibilité de travailler ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ; (une durée de 12 mois)
- protéger les intérêts légitimes de l'entreprise ; (indemnité ne porte pas atteinte au droit de la société)
- respecter un critère de proportionnalité ;
- prévoir une contrepartie pécuniaire au profit du salarié. (indemnité mensuelle)

Dossier 3 – validité d'une annonce de recrutement

(4 points)

Maud MARTIN souhaite embaucher du personnel pour animer ces formations au numérique auprès des entreprises et collectivités locales.

Après avoir défini ses besoins, Maud MARTIN a rédigé une annonce d'emploi pour recruter un animateur numérique sur la région Sud-Ouest. Toutefois, la dirigeante se pose des questions sur la validité du contenu de son annonce d'emploi et sur les règles encadrant le recrutement.

Apprécier la légalité de l'annonce conçue par Maud MARTIN. (Annexe 3 / page 5)

Le problème de droit

/1pt

L'annonce d'offre d'emploi, toute mention à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à l'état de grossesse, à l'appartenance ou à la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, aux caractéristiques génétiques, à l'apparence physique, au lieu de résidence, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap. Et donc elle cherche une personne en particulier en demandant le sexe, l'âge et la nationalité.

La règle de droit

/1 pt

Protection contre la discrimination.



La solution justifiée

/2pts

Modifier l'annonce pour respecter la protection contre la discrimination. (enlever les spécificité:sexe, age,nat)

Dossier 4 – clause de dédit formation

(4 points)

Vous êtes salarié chez LOG-NUMERIK depuis 10 mois. L'entreprise vous propose d'obtenir une certification CISCO. Elle vous soumet un avenant à votre contrat de travail. (**Annexe 4 / page 6**)

1. Justifier l'intérêt pour l'employeur d'insérer dans l'avenant la clause 13.

/2pts

Elle comporte des informations lié au contrat de travail ou plus précisément à sa rupture donc si l'employeur ne le fait pas le salarié pourrait demander des dommages et intérêts pour non information.

2. Apprécier la validité de cet avenant (justifiez)

/2pts

Cet avenant semble valable outre le fait que la somme à rembourser est deux fois supérieur à celle que l'entreprise a versé pour la formation.

Fin du devoir



Annexe 1

La vague continue : après le livreur "Take it easy", le chauffeur "Uber"...

Par Marie Thibaud-Faber, Avocat.

Lecture "Expert" - mardi 12 février 2019

Dans un arrêt du 10 janvier 2019 (CA Paris, 10 janvier 2019, n° RG 18/08357), la Cour d'appel de Paris a jugé, pour la première fois, que le lien unissant un chauffeur (auto-entrepreneur) avec la société UBER était bien celui d'un contrat de travail. [...]

Le chauffeur 'UBER' obtient la reconnaissance d'un contrat de travail.

Le litige entre le chauffeur et UBER commence lorsque ce dernier lui désactive son compte, « après une étude approfondie de son cas », l'empêchant ainsi d'obtenir de nouvelles réservations et mettant de fait un terme à leur relation commerciale.

Afin d'être indemnisé, le chauffeur UBER décide de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de sa relation de travail (sous la forme d'un contrat commercial) en contrat de travail à durée indéterminée.

Le Conseil de prud'hommes, [...] se déclare incompétent, estimant que les parties sont liées par un contrat commercial, relevant de la compétence du Tribunal de Commerce. [...]

Le chauffeur UBER saisi la Cour d'appel de Paris.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 10 janvier 2019, a quant à elle estimé que le chauffeur renversait la présomption de non salariat de l'article L.8221-6 du code du travail, et

La Cour d'appel de Paris a ainsi estimé qu'un « faisceau suffisant d'indices » était réuni, permettant de caractériser l'existence [...] d'un contrat de travail.

La juridiction prud'homale est donc compétente et le salarié peut solliciter une indemnisation au titre de la rupture de son contrat, désormais reconnu comme un contrat de travail.

La plateforme UBER se pourvoit en cassation

La Cour de cassation a décidé de requalifier en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur. En effet, lors de la connexion à la plateforme numérique Uber, il existe un lien de subordination entre le chauffeur et la société. Dès lors, le chauffeur ne réalise pas sa prestation en qualité de travailleur indépendant mais en qualité de salarié.



Annexe 2 – clause de non concurrence dans le contrat de travail de Marc DUPUIS

Extrait du contrat de travail de Marc Dupuis signé le 1^{er} mars 2009

«Compte tenu de la spécificité de ses fonctions et pour préserver les intérêts de la société Prébati SARL, en cas de rupture de ce contrat de travail, Monsieur Dupuis Marc s'engage à ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente, ni à collaborer directement ou indirectement à toute fabrication, tout commerce ou toute autre activité pouvant concurrencer les articles ou produits fabriqués ou les activités de la société. Les activités interdites à Monsieur Marc Dupuis sont les suivantes:

- Prospection commerciale, proposition des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négociation des conditions commerciales de la vente.
- La coordination d'une équipe commerciale et l'animation d'un réseau de commerciaux

Les activités mentionnées ci-dessus ne pourront être exercées, pendant une durée de 12 mois, à compter de la date de la rupture effective du présent contrat, dans un rayon de 100 kilomètres autour de Tourcoing.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, Monsieur Dupuis Marc percevra, pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale à 25% du salaire mensuel moyen de ses 6 derniers mois d'appartenance à la société. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit de la société Prébati SARL de poursuivre Monsieur Dupuis Marc en justice en cas d'activité concurrentielle exercée par ce dernier.»

Annexe 3 - Extrait de l'annonce de recrutement de l'entreprise 2M GEEK

Recherche pour la région Sud-Ouest : un animateur numérique en CDI

2M GEEK, entreprise du numérique, recherche dans le cadre du développement de ses activités, un animateur numérique, expert en informatique et spécialiste de la communication digitale.

Missions :

- Animer des ateliers de formation aux réseaux sociaux et des ateliers d'aide au référencement des sites web des partenaires

Profil :

- Connaissance du web et des réseaux sociaux.
- Homme, jeune et dynamique âgé de 25 à 35 ans.
- De nationalité française et sans enfant.
- Capable de dialoguer et de travailler en équipe avec des interlocuteurs très variés : entreprises, collectivités locales.

Annexe 4 –avenant au contrat

Entre les soussignés :

La société LOG-NUMERIK, dont le siège social est situé 36 rue la Vallée, Versailles, représentée par M. Hervé Malvieille agissant en qualité de Président, d'une part,

Et M. xxx demeurant à

Il a été convenu ce qui suit :

[...]

Clause 13 :

M. xxx suivra une formation de quinze jours à compter du (date) et jusqu'au (date). La formation CCNA sécurité proposée permettra de développer toutes les compétences nécessaires pour administrer un réseau et en sécuriser les différents accès. Les frais de formation (4000 €) seront intégralement pris en charge par LOG-NUMERIK. En contrepartie, le salarié prend l'engagement de rester au sein de l'entreprise durant un délai minimum de douze mois à compter de la date de fin de la formation. Si avant l'expiration de ce délai le (la) salarié était amené(e) à mettre fin au contrat de travail de façon anticipée, il devra rembourser forfaitairement à l'entreprise la somme de 8000 € au titre du dédit-formation, selon l'échéancier joint au présent avenant.

Informations juridiques

La clause de dédit formation : un outil à manier avec précaution

La Cour de cassation opère un contrôle de plus en plus restrictif des conditions d'application de la clause de dédit formation. Les employeurs devront donc apporter une attention toute particulière à sa rédaction. [...]

Un formalisme rigoureux

[...] Le salarié [doit] être en mesure de connaître précisément la portée de son engagement, la clause devra nécessairement indiquer la date de la formation, sa nature, sa durée, son coût réel pour l'entreprise ainsi que le montant et les modalités du remboursement mis à la charge du salarié. À défaut de l'une de ces mentions, la clause serait nulle et inopposable.

La clause ne doit pas être un frein à la liberté de démissionner du salarié

La clause de dédit formation ne doit pas être un frein à la liberté de démissionner du salarié. C'est la raison pour laquelle les juridictions et notamment la Cour de cassation apprécient ses modalités d'application de façon très stricte et de plus en plus restrictive. Il en est ainsi tout particulièrement du montant de l'indemnité de dédit mis à la charge du salarié démissionnaire. Pour que la clause soit licite, il faut que les frais de formation sur la base desquels elle est calculée correspondent à des frais réels [...]. Il faut aussi que l'indemnité de dédit soit proportionnée aux frais de formation engagés par l'employeur. [...] La durée d'application de la clause est également contrôlée. Si cette durée est en principe fixée librement par les parties, il ne doit pas s'agir, encore une fois, d'un frein pour le salarié à sa liberté de démissionner [...]. Il doit donc s'agir d'une durée raisonnable qui est diversement appréciée par les juridictions mais qui peut aller de deux ans jusqu'à cinq ans selon les cas.

La rupture doit être imputable au salarié

La clause de dédit formation ne peut trouver à s'appliquer que dans le cas où la rupture du contrat de travail est imputable au salarié. Cela signifie qu'une telle clause ne pourra en aucun cas trouver à s'appliquer en cas de licenciement y compris lorsque celui-ci repose sur une faute grave. [...]

Source : Business Les Echos.fr du 07 janvier 2014 Laurent KASPEREIT, Avocat

