**1 – Vous êtes chef d’entreprise et devez louer des locaux pour exercer votre activité économique. Le bailleur vous propose un bail commercial. Quelles sont les clauses sur lesquelles vous devez faire attention, quelles sont celles que vous voulez et pouvez modifier ? (2002-2004-2008)**

Clauses négociables :

* Montant du loyer (peut qu’augmenter après, TVA), à terme échu, pas de dépôt de garantie, révision triennale.
* Le pas-de-porte ou droit d’entrée : somme demandée au locataire avant d’entrer dans les lieux
* Durée du bail (entre 9 et 12 ans)
* Répartition des charges : impôt foncier, assurance de l’immeuble, gros travaux et réparations
* Bail tt commerce plus avantageux que bail spécifique
* Sous location libre
* Suppression de la garantie de 5 ans quand on vend le droit au bail
* Autoriser les travaux de mise en conformité des locaux avec l’activité

**2 – Définition du délit d’abus de biens (2008-2005)**

Le dirigeant sera répréhensible quand il utilisera les biens, le crédit, le pouvoir, les voix de la société à des fins personnelles (directement ou non) au détriment de la société.

Exemples : faire travailler les employés de la société pour soi, détournement du fichier clientèle, encaissements des recettes à titre personnels, rémunération excessive et injustifiée.

**3 – Définition du boni de liquidation (2008)**

Sommes que se partagent les associés d’une société dissoute, après que les actifs aient été réalisés, que les créanciers et le personnel aient été payés et que les apports aient été repris = bénéfices qui n’ont pas été distribués au cours de la vie de l’entreprise.

**4 – Définition de l’affectio societatis (2008-2004)**

Volonté des associés de collaborer ensemble sur un pied d’égalité au succès de l’activité. Doit exister tout au long de la vie de la société. S’il y a mésentente entre les associés, les autres peuvent arrêter la société pour rupture de l’affectio societatis. Elle exclue toute subordination entre associés. C’est une notion fondamentale : si elle disparait, la société est dissoute.

**5 – Quelles sont les différentes étapes de la constitution d’une société ? Quand peut-on dire que la société « a acquis une personnalité morale » ? (2008-2004)**

Naissance le jour de son immatriculation au RCS (Registre de Commerce et de Sociétés) : à partir de cette date, la société jouit de la personnalité morale.

* Rédaction des statuts
* Signature des statuts et engagement des différents associés à effectuer ces apports
* Réalisation des apports
* Enregistrement des statuts moyennant un paiement des droits d’enregistrement
* Information des tiers de la naissance (journal)
* Immatriculation au greffe du tribunal de commerce qui vérifie le dossier.
* Si dossier complet : moment où la société existe réellement et possède des droits. Le greffe lui délivre donc un numéro chiffre et une carte d’identité = le Kbis.

**6 – Quel est l’intérêt d’une clause d’agrément ? (2005-2004)**

Droit pour tous les actionnaires de vendre des actions à qui bon lui semble. Clause d’agrément : l’actionnaire qui veut céder tout ou partie de ses actions doit demander (CA ou AG) d’accepter son acquéreur en tant que nouvel actionnaire de la société.

**7 – Bail commercial : le locataire possède la propriété commerciale. Qu’est-ce que cela recouvre exactement ? (2005)**

Au terme du bail, le propriétaire ne peut pas expulser son locataire sauf à lui verser une indemnité d’éviction, qui est très conséquente.

**8 – Différence clause de fidélité et non-concurrence ? (2005-2004-2003)**

**Clause de fidélité** : pendant durée du contrat de travail. but = protéger l’entreprise contre les activités extérieures du salarié. En effet le salarié ne peut exercer, en dehors de ses heures de travail, une activité similaire pour son propre compte ou dans le cadre d’une association, ou entreprise concurrente, même s’il est bénévole. Clause induite (existe pas dans le contrat de travail). Sanction → faute grave ou lourde → licenciement voire dommages et intérêts.

**Clause de non-concurrence** : interdit au salarié toute concurrence vis-à-vis de l’employeur après la rupture du contrat. Elle est incluse dans le contrat des salariés cadres afin qu’ils ne perturbent pas l’activité de leur ancien employeur après la rupture du contrat de travail en exploitant ailleurs ou en communiquant à des tiers des éléments de savoir-faire propre à l’entreprise quittée. Si l’employeur veut appliquer cette loi, il doit verser au salarié une indemnité dont le montant est fixé par la convention collective. Limitée dans le temps, l’espace et la fonction.

**Clause de discrétion** : ne pas divulguer le contenu de sa mission ou le secret dont il aurait pu avoir connaissance dans l’entreprise. S’il veut faire une publication, il doit avoir une autorisation de son employeur.

-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Contrat de travail défini par :**

* Lien de subordination : l’un est soumis à l’autorité de l’autre
* Rémunération : prestation exécutée en contrepartie d’une rémunération
* Horaires de travail à respecter

**Recrutement des salariés :**

* Egalité à l’embauche
* Egalité de traitement entre hommes et femmes
* Déclaration obligatoire du salarié
* Etablissement d’une fiche de fonction
* Liberté d’expression du salarié
* Ne pas porter atteinte à la dignité du salarié

**CDI :**

* Par défaut. Autrement : doit être écrit.
* Clauses : mobilité, dédit formation, golden parachute, confidentialité, tenue vestimentaire, non-concurrence,

**CDD :**

* cas de surcroît exceptionnel de travail
* remplacement de personnel absent
* saisonnier ou périodique
* contrat de terme à terme ou sans terme précis

**Rupture du CDI :**

* Démission → pas d’Assedic. Résiliation judiciaire aux torts de l’employeur.
* Licenciement pour faute lourde : intention volontaire de nuire. Aucune indemnité (même pas congés payés).
* Licenciement pour faute grave : indiscipline et insubordination non intentionnels. Exclusion immédiate → mise à pied durant la procédure de licenciement. Uniquement congés payés.
* Licenciement pour cause réelle et sérieuse : incompétence du salarié et/ou insuffisance de résultats. Congés payés, indemnité compensatrice de préavis (payé, 2h/jour pour chercher un nouvel emploi), indemnité de licenciement (fonction de l’ancienneté)
* Licenciement économique : suppression du poste ou modification substantielle du poste. Convocation à un entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée. Plan de sauvegarde de l’emploi, congé de reclassement, congé de mobilité, priorité de réembauche d’un an.
* Obligations consécutives au licenciement : préavis, indemnités de rupture, certificat de travail, reçu pour solde de tous compte, attestation d’assurance chômage, registre du personnel à mettre à jour.

**Durée légale du travail :**

* 35h/semaine ou 1607h/an. Peut pas excéder 10h d’affilée. Repos min : 11h consécutives. Durée max du travai : 48h/semaine.
* Horaires doivent être affichés.
* Heures supplémentaires : ne peuvent pas être refusée par l’employé. Dans la limite de 48h sauf accords → 60h. Taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10%, exonérées d’impôt pour l’instant. Si pas payées majorées : repos compensateur équivalent.
* Repos hebdomadaire : minimum 35h d’affilée.
* Jours fériés : 11 en France, seul le premier mai est chômé (double le salaire)
* Journée de solidarité : n’importe quel jour dans l’année.

**Les congés :**

* Congé principal : 1er mai au 31 octobre, minimum de 24 jours (4 semaines). Reste une semaine à prendre n’importe quand dans l’année.
* Période de référence = 1er juin au 31 mai.
* Indemnité de congés payés s’ils n’ont pas pu être pris alors qu’ils étaient engrangés.
* Congés particuliers : maternité (6 semaines avant, 10 après), adoption (pareil), paternité (11 jours consécutifs, 18 si naissances multiples), parental d’éducation (jusqu’au 3è anniv de l’enfant, durée initiale d’un an, renouvelable 2 fois)
* Congés particuliers : autres évènements familiaux : mariage (4 jours), mariage d’un enfant (1 jour), décès d’un conjoint ou enfant (2 jours), enfant malade moins de 16 ans (3 jours par an).
* Congés particuliers : pour convenance personnelle : congé sabbatique (entre 6 et 11 mois, au moins 3 ans d’ancienneté), pour création d’entreprise, solidarité familiale, présence parentale, soutien familial.