

Présentation générale

Programme :

1. Les principes généraux et les sources du droit
2. L'organisation judiciaire et le vocabulaire du droit
3. Les contrats : généralités et dans le cadre du travail
4. Le droit du travail
5. Le droit du travail – suite
6. Les régimes de responsabilité

Recommandation :

- Pour chacune des séances de TD, réviser le cours magistral dédié et le TD précédent

Évaluation :

- Contrôle continu :
 - 50 % présentation orale : une par TD, en groupe de 3, ~15 mn
 - 50 % QCM (vendredi 23 mai)
- Examen final :
 - DS : questions de cours et cas pratiques (mardi 10 juin)
 - sujets blancs et corrections à la fin du fascicule

Consignes pour les présentations orales

L'objectif de cet exercice est de rappeler à vos camarades certains des éléments importants vus en cours magistraux concernant le TD du jour. Il vous faudra introduire et présenter votre sujet, résumer les informations essentielles pour répondre aux questions à venir, notamment en faisant compléter à vos camarades les pages du fascicule comportant la mention « exposé ».

EXPOSÉ

- Important :
 - Le cours commence par une présentation : veillez à arriver à l'heure
 - Préparez l'intégralité du TD du jour : votre capacité à répondre aux questions constitue une bonne mesure de votre niveau de préparation.
 - Détachez-vous de vos notes : il ne s'agit pas de lire un document exhaustif mais de vous assurer que vos camarades aient compris des informations importantes. *A fortiori*, il ne s'agit évidemment pas de lire la présentation projetée pendant le cours magistral.
 - Introduisez et problématisez votre sujet : à quelles questions allez-vous répondre ?
 - Annoncez un plan et soignez les transitions entre ses parties.
 - Vous pouvez ou non projeter un support / utiliser le tableau (pour les notions importantes, votre plan...).
 - Préparez en amont le matériel dont vous allez avoir besoin (ordinateur, câble pour la projection, chargeur, rallonge...) : il n'est plus temps de courir au CCRI lorsque le cours démarre.

GRILLE D'ÉVALUATION DES EXPOSÉS

GROUPE :		ÉTUDIANT·ES :
DATE :		
TD n° :		

TI : très insuffisant

I : insuffisant

S : satisfaisant

TS : très satisfaisant

CRITÈRES	TI	I	S	TS	PTS
Traiter l'ensemble des éléments du cours faisant l'objet de l'exposé					/2
Maîtriser les notions présentées					/5
Utiliser un vocabulaire juridique					/1
Respecter le temps imparti					/1
Utiliser des supports de présentation adéquats					/1
Se détacher de ses notes					/2
Répondre aux questions posées					/3
Interagir avec ses camarades (classe/d'exposé)					/2
Être capable de réactivité					/1
Communiquer (verbal et non verbal)					/2
TOTAL					/20

OBSERVATIONS :

1. Les principes généraux et les sources du droit

Les grands principes du droit



La personnalité juridique

- _____ : être humain doté, en tant que tel, de la personnalité juridique la personne physique est sujet de droit, et non objet de droit
- _____ : entité qui, sans être une personne physique, est dotée de droits et d'obligations
 - de droit public : État, administration, collectivités locales, établissements publics...
 - de droit privé : sociétés, associations, syndicats...

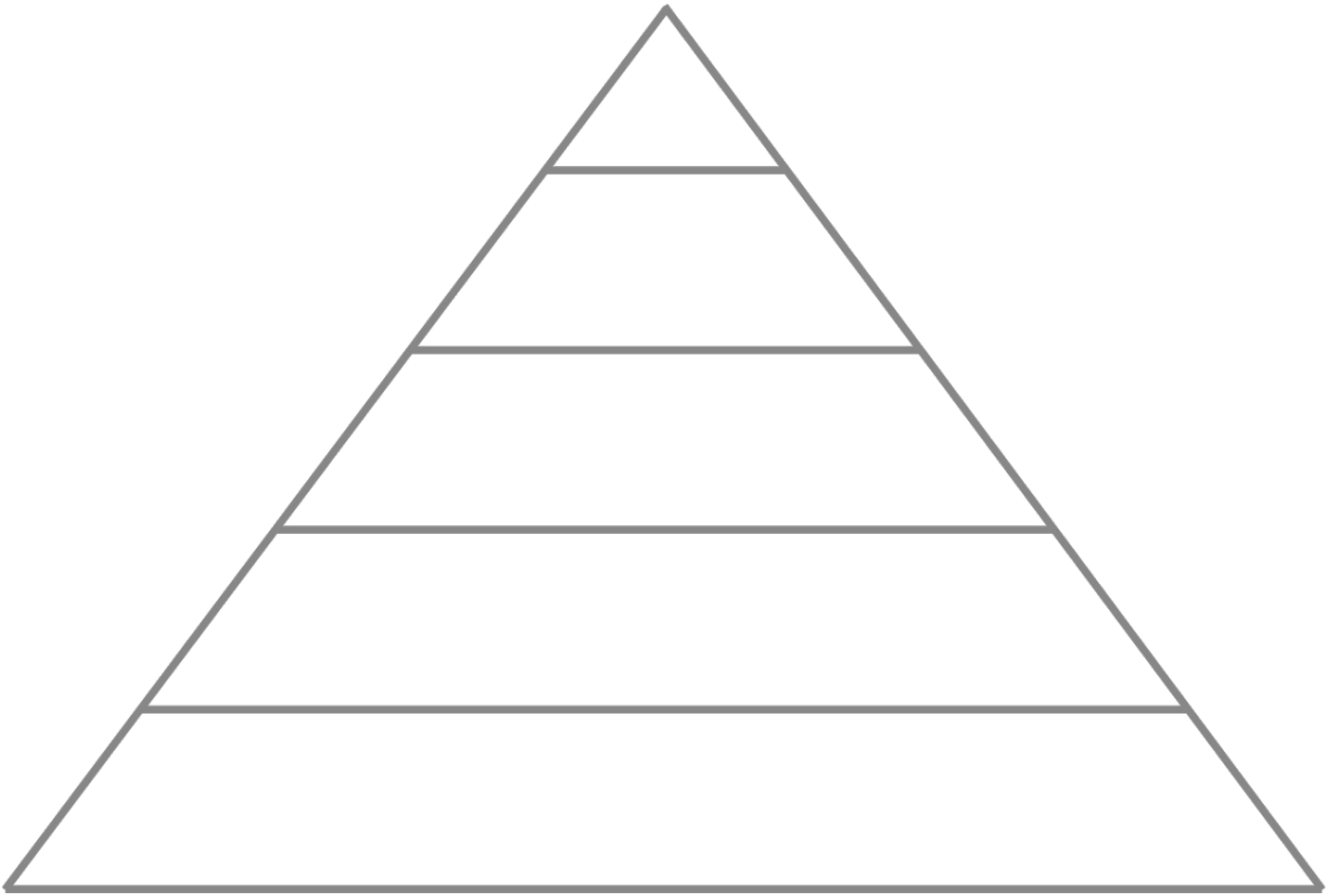
Généralités :

- Séparation des pouvoirs et indépendance de la justice :
- Accès à la justice et relative gratuité :
- Caractère public de la justice :
- Caractère public de la loi :
- Double degré de juridiction :
- Collégialité des décisions :
- La charge de la preuve :
- Principe du contradictoire :
- Loyauté de la preuve :

En droit pénal :

- Loyauté de la preuve :
- Principe de légalité :
- Non rétroactivité de la loi pénale plus sévère :
- Présomption d'innocence :
- Individualisation des peines :
- Non-cumul des peines :

La hiérarchie des normes



La _____ est la loi fondamentale qui fixe l'organisation et le fonctionnement de l'État français. Il s'agit de la norme juridique suprême.

Celle actuellement en vigueur date du :

- ☐ 8 mai 1945
- ☐ 27 octobre 1946
- ☐ 4 octobre 1958
- ☐ 29 octobre 2004

Il s'agit du texte fondant la :

- ☐ III^e République
- ☐ IV^e République
- ☐ V^e République
- ☐ VI^e République

Quelques articles de la Constitution :

1. *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.*

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

6. *Le Président de la République est élu pour cinq ans au suffrage universel direct. Nul ne peut exercer plus de deux mandats consécutifs.*

Les modalités d'application du présent article sont fixées par une loi organique.

49. *Le Premier ministre, après délibération du Conseil des ministres, engage devant l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement sur son programme ou éventuellement sur une déclaration de politique générale.*

L'Assemblée nationale met en cause la responsabilité du Gouvernement par le vote d'une motion de censure. [...]

Le Premier ministre peut, après délibération du Conseil des ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote d'un projet de loi de finances ou de financement de la sécurité sociale. Dans ce cas, ce projet est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée [...]

89. *L'initiative de la révision de la Constitution appartient concurremment au Président de la République sur proposition du Premier ministre et aux membres du Parlement.*

Le projet ou la proposition de révision doit être [...] voté par les deux assemblées en termes identiques. La révision est définitive après avoir été approuvée par référendum.

Toutefois, le projet de révision n'est pas présenté au référendum lorsque le Président de la République décide de le soumettre au Parlement convoqué en Congrès ; dans ce cas, le projet de révision n'est approuvé que s'il réunit la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés. [...]

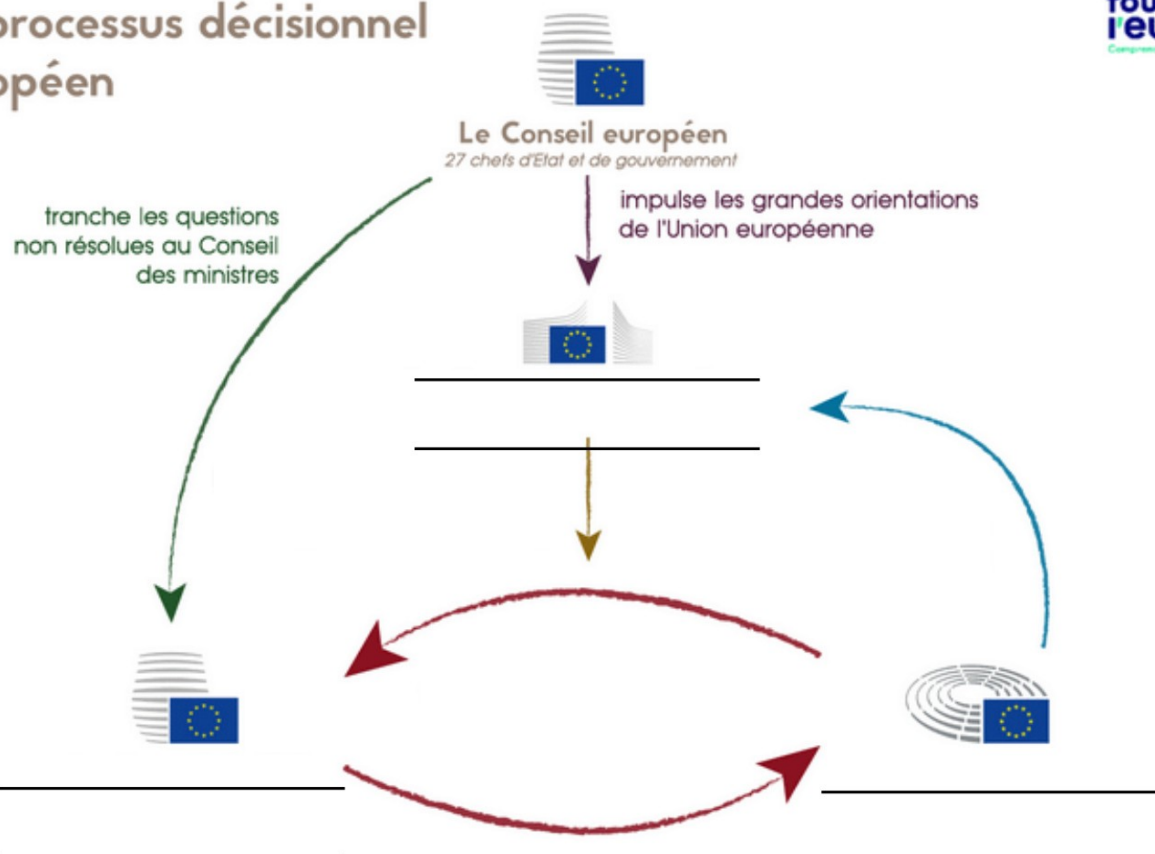
L'**Union européenne** (UE) a été juridiquement créée par le traité sur l'Union européenne signé à Maastricht le 7 février 1992. Son autre traité constitutif est le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), aussi appelé traité de Rome, signé le 25 mars 1957.

L'Union européenne compte actuellement _____ États membres.

Le pouvoir exécutif est détenu par la _____.
Le pouvoir législatif y est partagé entre le _____ et le _____.

Le processus décisionnel européen

toute
l'europe
Comprendre l'Europe



Les _____ eurodéputé·es sont élu·es pour _____ ans par _____. Plus un pays membre est peuplé, plus il a d'eurodéputé·es. La France en compte 81, l'Allemagne 96 et Chypre, Malte et le Luxembourg 6 chacun. La dernière élection a eu lieu le 9 juin 2024.

Si le texte adopté est un _____, il s'applique directement dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne (par exemple le RGPD, Règlement général sur la protection des données).

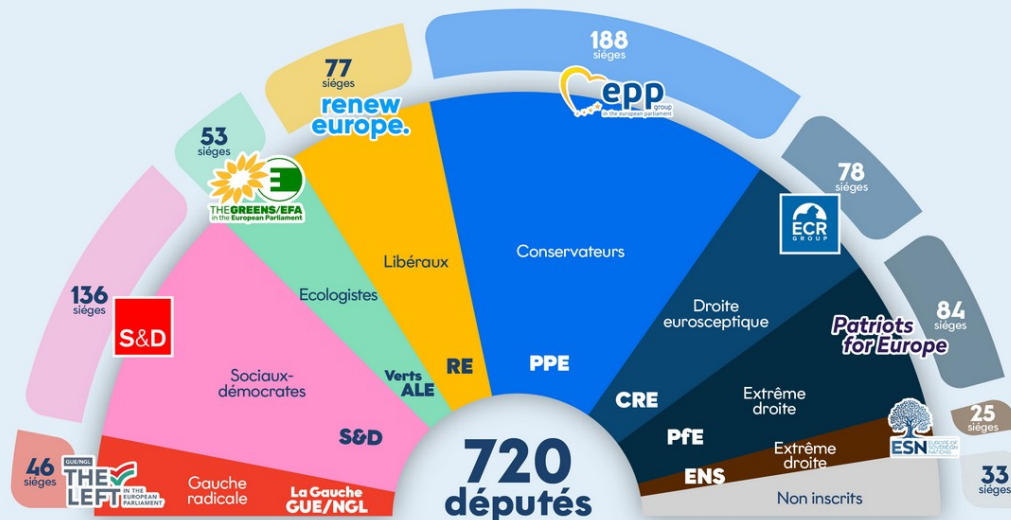
Si le texte adopté est une _____, les États membres doivent le transposer dans leur législation nationale et disposent d'une marge de manœuvre sur certains points (par exemple les directives e-Privacy de 2002 ou 95/46/CE sur la protection des données personnelles).

LE PARLEMENT EUROPÉEN (2024-2029)

La composition du Parlement européen par groupe politique

Les groupes politiques du Parlement européen

Chaque groupe rassemble les eurodéputés de la même sensibilité politique issus des 27 Etats membres.



GUE/NGL - La Gauche au Parlement européen
S&D - Alliance progressiste des socialistes et démocrates
Verts/ALE - Verts/Alliance libre européenne
RE - Renew Europe

PPE - Parti populaire européen
CRE - Conservateurs et réformistes européens
PFI - Patriotes pour l'Europe
ENS - Europe des nations souveraines

La répartition femmes-hommes

Le Parlement européen compte 39 % de femmes.

En 1979, date de la première élection des députés européens au suffrage universel direct, le Parlement européen comptait seulement 16 % de femmes.

Femmes : 39 %



Hommes : 61 %



Les eurodéputés français

81 eurodéputés français

Ils sont répartis dans les groupes politiques du Parlement européen.

Nombres de députés européens français par groupe politique



Partis politiques français

La procédure législative ordinaire



Proposition législative

La Commission européenne



présente une
proposition législative
au Parlement européen.



Le Parlement européen (PE)
peut demander à la
Commission de présenter une
proposition législative.



Initiative citoyenne
1 million de citoyens peuvent
demander à la Commission
d'étudier une proposition.



Première lecture



Le Parlement européen

amende la proposition de la
Commission.



Le Conseil de l'UE

modifie le
texte revu par
le PE.

adopte le texte
revu par le PE.

**toute
l'europe**
Comprendre l'Europe



Deuxième lecture



Le Parlement européen

adopte le
texte revu par
le Conseil.

rejette le
texte revu par
le Conseil.

modifie le texte
revu par le
Conseil.

Le Conseil de l'UE

adopte le
texte revu
par le PE.

n'approuve pas
le texte revu
par le PE.



Conciliation

Des représentants du
Conseil de l'UE et du
Parlement, avec l'aide
de la Commission se
rencontrent et
essayent de **trouver
un compromis**.

S'ils ne parviennent pas à
trouver de compromis, le texte
est rejeté.

S'ils adoptent un **texte
commun**, il est transmis au
Parlement et au Conseil pour
une troisième lecture.



Troisième lecture



Parlement européen

Le PE puis le Conseil
approuvent le texte
commun.



Conseil de l'UE

Le PE ou le Conseil ne se
prononcent pas ou rejettent le
texte.



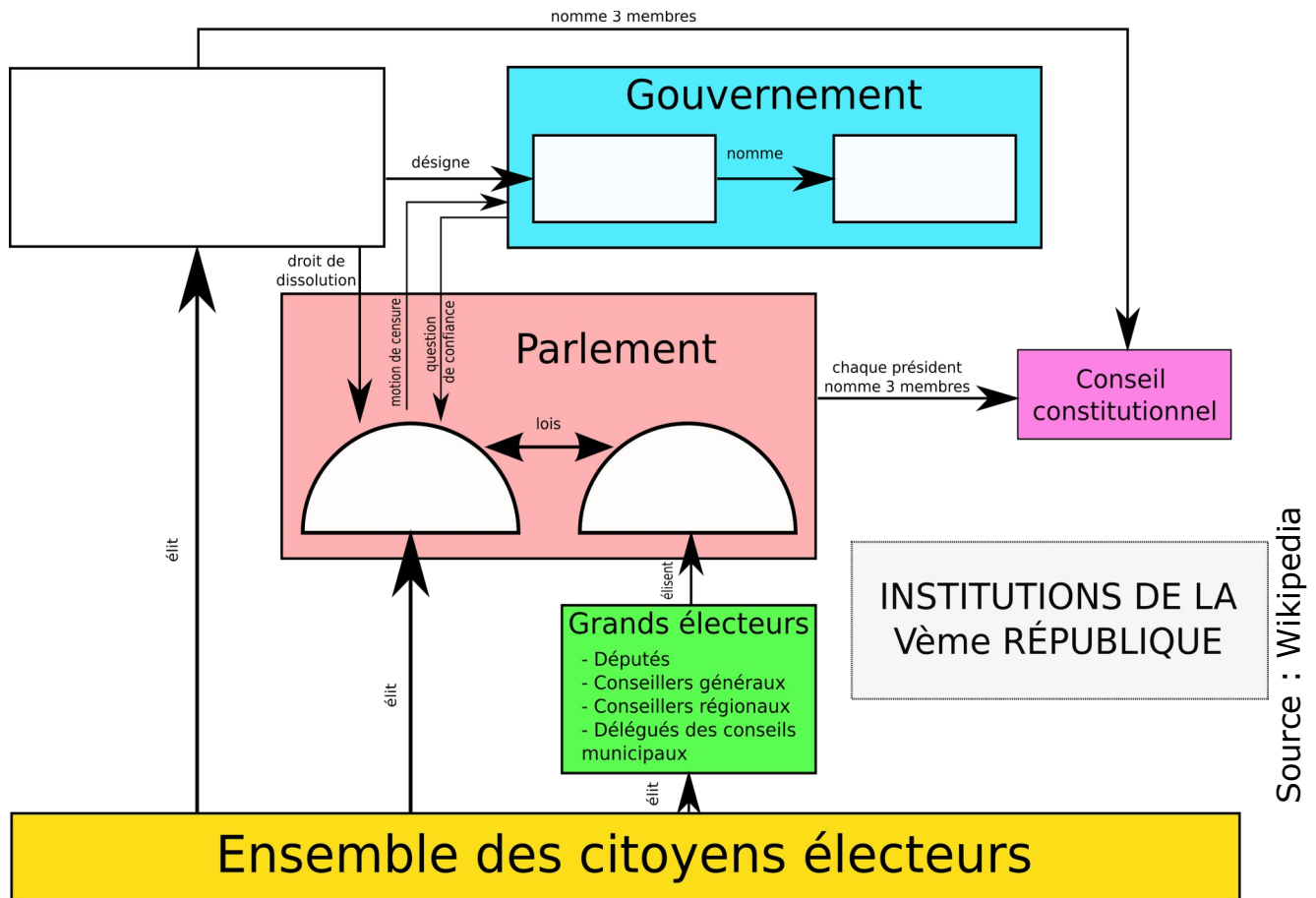
Comités et agences
européennes, Etats membres
et groupes d'intérêts
interviennent à chaque étape
et essayent d'influencer le
texte final.



Le texte est adopté

Le texte est rejeté

En **France**, le _____ est la principale institution du pouvoir législatif.
Il est composé de 2 chambres : l'_____ et le _____.



L'**Assemblée nationale** représente les **citoyen·nes français·es** et compte :

- | | |
|----------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 348 député·es | <input type="checkbox"/> 577 député·es |
| <input type="checkbox"/> 600 député·es | <input type="checkbox"/> 705 député·es |

























... élu·es au **suffrage** _____ par **scrutin** _____
lors des **élections** _____ pour une durée de :

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2 ans | <input type="checkbox"/> 3 ans |
| <input type="checkbox"/> 4 ans | <input type="checkbox"/> 5 ans |

La présidence de l'Assemblée nationale est assurée par Yaël Braun-Pivet (RE) depuis juin 2022.

Lorsque le ou la président·e ne bénéficie pas d'une majorité de sa couleur politique, il ou elle doit « cohabiter » avec un·e Premier·e ministre d'un bord opposé. C'est alors le ou la Premier·e ministre qui, bénéficiant du soutien de l'Assemblée nationale, impulse la politique de la Nation.

La composition actuelle de l'Assemblée nationale :

	Groupe	Membres	Membres apparentés	Total
	 Rassemblement National	123	3	126
	 Ensemble pour la République	87	12	99
	 La France insoumise - Nouveau Front Populaire	71	1	72
	 Socialistes et apparentés	62	4	66
	 Droite Républicaine	41	6	47
	 Écologiste et Social	38	0	38
	 Les Démocrates	35	1	36
	 Horizons & Indépendants	26	5	31
	 Libertés, Indépendants, Outre-mer et Territoires	22	0	22
	 Gauche Démocrate et Républicaine	17	0	17
	 À Droite	16	0	16
	Total groupe	538	32	570
	 Non inscrit	7	0	7
Total des sièges pourvus			577	
Sièges vacants ou non pourvus			0	
Total des sièges			577	

Le **Sénat** représente les **collectivités territoriales** et compte :

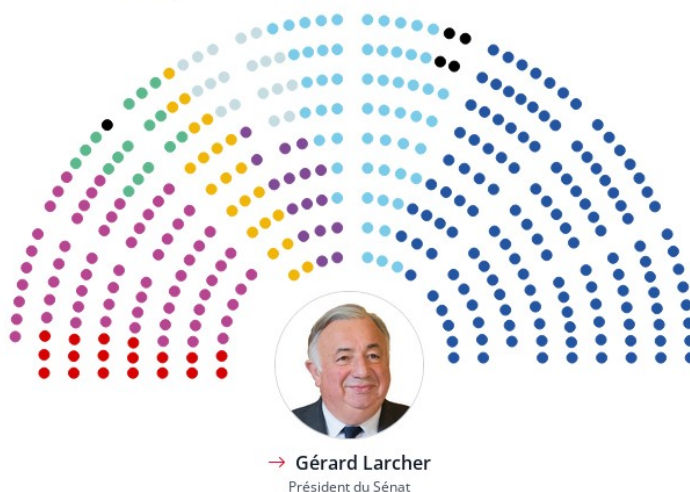
- ☐ 348 sénat·rices
- ☐ 577 sénat·rices
- ☐ 600 sénat·rices
- ☐ 705 sénat·rices

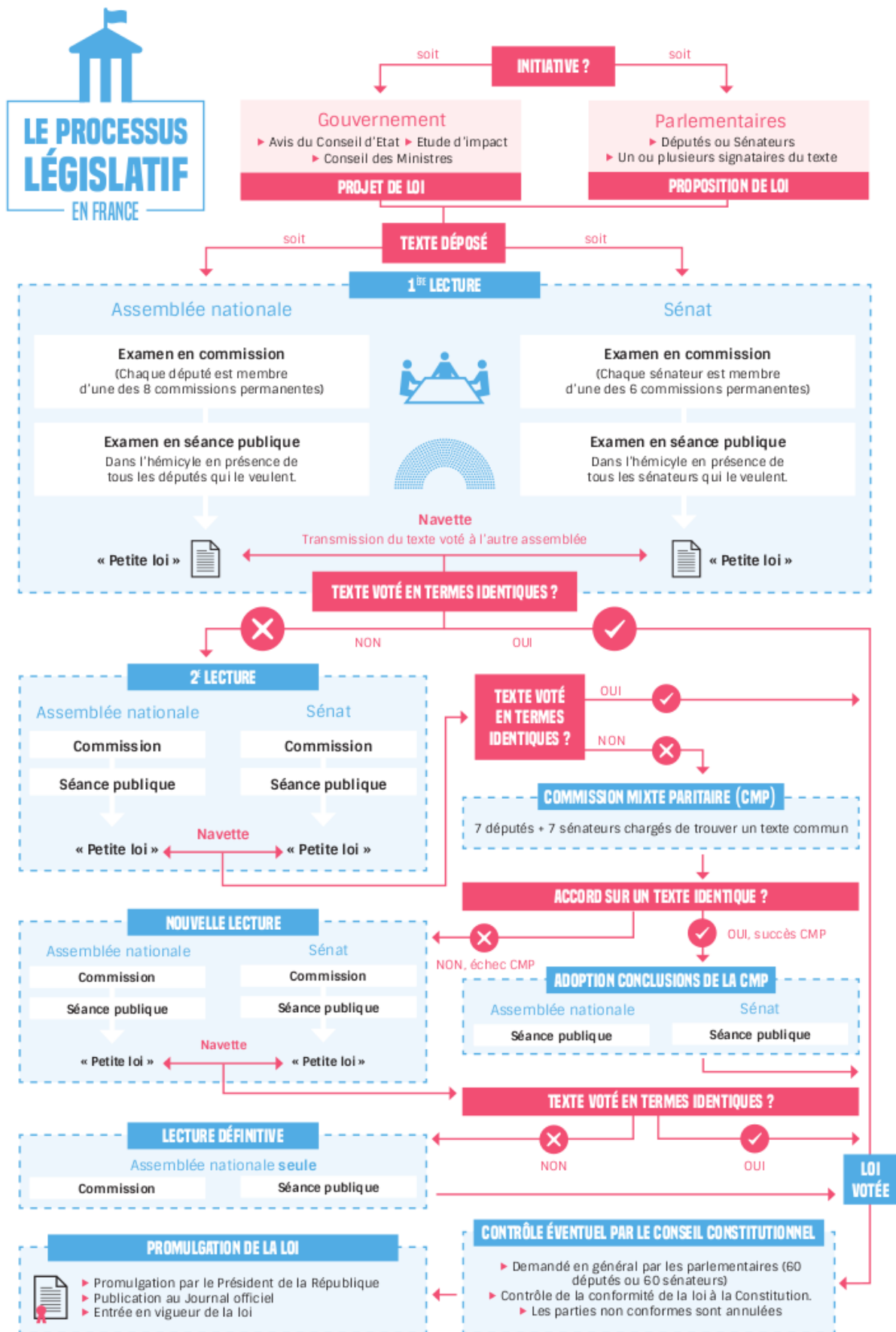
... élu·es au **suffrage** _____ par 150 000 grand·es élect·rices lors des **élections** _____ pour une durée de 6 ans (renouvellement par moitié tous les 3 ans). La prochaine élection aura lieu en 2026.

Gérard Larcher (LR) préside le Sénat depuis le 2014 (2ème personnage de l'État).

Répartition des groupes politiques dans l'hémicycle

- Groupe Les Républicains (132 sièges)
- Groupe Socialiste, Écologiste et Républicain (64 sièges)
- Groupe Union Centriste (56 sièges)
- Groupe Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants (22 sièges)
- Groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste - Kanaky (18 sièges)
- Groupe Les Indépendants - République et Territoires (18 sièges)
- Groupe Écologiste - Solidarité et Territoires (16 sièges)
- Groupe du Rassemblement Démocratique et Social Européen (16 sièges)
- Réunion administrative des Sénateurs ne figurant sur la liste d'aucun groupe (5 sièges)





Un _____ est un acte pris par un·e président·e de la République ou un·e Premier·e ministre dans l'exercice de leurs fonctions respectives. Il doit se conformer à la loi votée par le Parlement. Il peut être :

- _____ et poser une règle générale qui s'appliquera à un nombre indéterminé de personnes (ex : modalités d'application du passe sanitaire/vaccinal)
- _____ et ne concerner qu'une ou plusieurs personnes déterminées (ex : décret de naturalisation ou de nomination d'un·e haut·e fonctionnaire)

Exemple : Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

*Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre des solidarités et de la santé,
[...]
Vu l'urgence,
Décrète :*

Article 1

I. - Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène définies en annexe 1 au présent décret, dites barrières, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.

II. - Les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu du présent décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures. Dans les cas où le port du masque n'est pas prescrit par le présent décret, le préfet de département est habilité à le rendre obligatoire, sauf dans les locaux d'habitation, lorsque les circonstances locales l'exigent.

Article 2

I. - Les obligations de port du masque prévues au présent décret ne s'appliquent pas aux personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical justifiant de cette dérogation et qui mettent en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus.

[...]

Un _____ est un acte émanant d'une autorité administrative autre qu'un·e président·e de la République ou qu'un·e Premier·e ministre (ministre, préfet·e, maire, président·e de conseil départemental ou de conseil régional). Il peut être :

- _____ et poser une règle générale qui s'appliquera à un nombre indéterminé de personnes (ex : arrêté municipal interdisant à toute personne circulant dans une rue d'y stationner)
- _____ et ne concerner qu'une ou plusieurs personnes déterminées (ex : arrêté de nomination d'un·e fonctionnaire)

Exemple : Arrêté du 16 janvier 2024 du maire de Gif-sur-Yvette portant interdiction de l'utilisation des terrains engazonnés de football et rugby

Le maire de Gif-sur-Yvette, [...] considérant les conditions climatiques et l'état des terrains engazonnés de football et rugby, les rendant impraticables, [...] arrête :

Article 1

L'utilisation des terrains engazonnés de football et de rugby, est interdite à toute personne et association du 17 janvier au 21 janvier 2024 inclus [...]

Les autres actes :

- Une _____ est un texte qui permet aux autorités administratives (ministre, rectrice, préfet.e...) d'informer leurs services. Il peut s'agir par exemple de faire passer l'information entre les différents services d'un ministère, ou du ministère vers ses services déconcentrés, sur le terrain. Ces textes peuvent prendre d'autres noms, par exemple « note de service » ou encore « instruction ».
- La _____, une règle élaborée de manière lente et qui n'émane pas de l'État. Elle doit être ancienne, constante et notoire pour les concernés.
- Les _____, des accords de volontés en vue de créer une ou des obligations juridiques. C'est aussi la relation juridique qui découle de cet accord. Valablement passés, les contrats ont force de loi.

2. L'organisation judiciaire et le vocabulaire du droit

Compléter les phrases ci-dessous :

Les juridictions de l'ordre _____ traitent les contentieux entre les personnes physiques et/ou entre les personnes morales (entreprises / associations...).

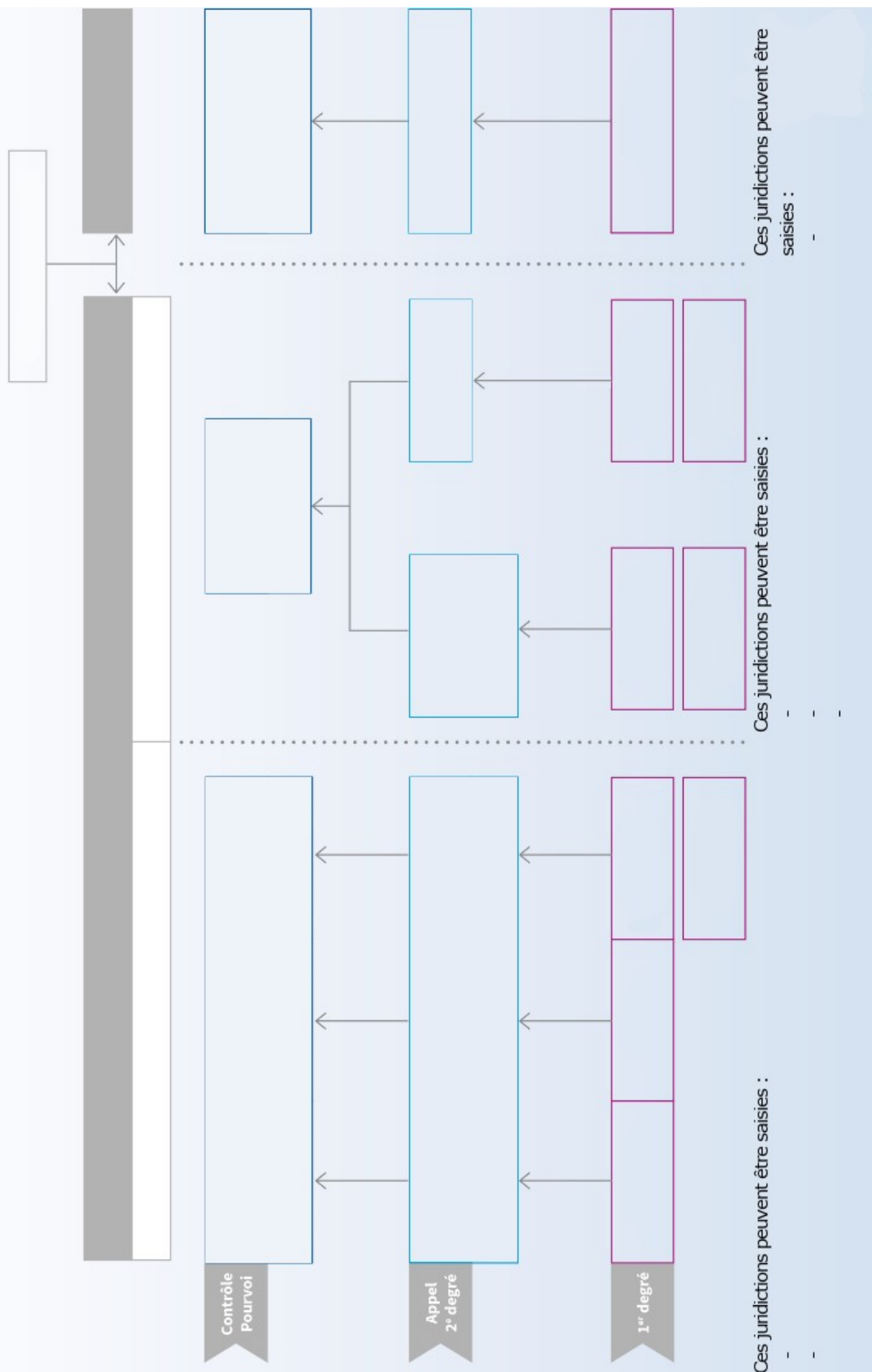
- LES JURIDICTIONS _____
 - Le conseil de prud'hommes pour les contentieux entre les _____ et les _____
 - Le tribunal de _____ pour les contentieux entre des sociétés commerciales ou dans le cadre d'un acte de commerce
 - Le tribunal _____, compétent en l'absence d'une autre juridiction spécialisée
 - Le tribunal de _____ pour les petits litiges (< _____ €)
 - La Cour d'appel
 - La Cour de cassation
- LES JURIDICTIONS _____
 - Le tribunal de _____ pour les contraventions
 - peine principale encourue < 3 000 € d'amende : diffamation, violences légères, contraventions routières...
 - Le tribunal _____ pour les délits
 - peine principale encourue < ou = 10 ans de prison : vol, harcèlement moral, fraude fiscale, corruption, violences graves...
 - La _____ pour les crimes punis de 15 ou 20 ans de prison
 - viol (88 % des affaires), violence mortelle, torture et acte de barbarie...
 - La _____ pour les crimes punis d'une peine > à 20 ans de prison
 - direction de trafic de stupéfiant, meurtre, crime de guerre, attentat...
 - La Cour d'appel et la Cour d'assises d'appel
 - La Cour de cassation

Les juridictions de l'ordre _____ traitent les contentieux impliquant l'État ou des collectivités publiques fiscalité, recours contre des actes administratifs, relatifs aux fonctionnaires...

- Le tribunal administratif
- La Cour administrative d'appel
- Le Conseil d'État

À l'aide des informations de la page précédente, compléter le graphique :

Organisation de la Justice française



Le déroulement d'une affaire

1. En première instance, l'affaire est analysée sur le fond, les juges appliquent le droit et rendent _____.
2. Si une des parties conteste le jugement initial, elle a la possibilité de faire appel et l'affaire sera rejugée sur le fond par une cour d'appel qui rendra _____.
3. Si une des parties conteste l'arrêt de la cour d'appel, elle peut se pourvoir en cassation. La Cour de cassation n'examine pas l'affaire sur le fond, mais se limite à vérifier si le droit a été appliqué correctement (absence de vices de procédure, mauvaise interprétation de la loi par la cour d'appel...). Elle peut soit :
 - rejeter le pourvoi, ce qui rend l'arrêt définitif,
 - casser l'arrêt de la cour d'appel et renvoyer l'affaire devant une autre cour d'appel qui réexaminera le fond.

Les règles de compétence territoriale

- En matière _____, le tribunal compétent est normalement celui du domicile de la personne à l'initiative du procès (le demandeur, qui agit contre le défendeur).
- En matière _____, c'est le tribunal du lieu de la commission de l'acte qui est normalement compétent.
- En matière _____, sauf précision contractuelle, le tribunal compétent est celui du lieu où s'exécutent les obligations essentielles du contrat.

Compléter le tableau :

Affaire	Juridiction compétente	Plainte ?	
		Oui	Non
Contestation d'une personne étrangère sur un refus de lui accorder un titre de séjour			
Refus d'une entreprise de rembourser un produit défectueux d'une valeur de 8 000 €			
Vol d'une voiture revendue pour un montant de 12 000 €			
Une salariée conteste son licenciement pour faute suite à des retards répétés			
	Conseil d'État		
Litige entre deux particuliers suite à la vente d'une moto pour un montant de 5 000 €			
Un homme divorcé souhaite une réévaluation de la pension alimentaire qu'il verse à son ancienne épouse			
Conflit de voisinage en raison de tapages nocturnes répétés			
Mécontent de sa condamnation pour meurtre, un homme souhaite que son affaire soit rejugée			
	Tribunal judiciaire		

Pour chacune des infractions punies par une sanction pénale ci-dessous, indiquez s'il s'agit d'une contravention, d'un délit ou d'un crime. Indiquez ensuite la juridiction compétente pour la juger.

1. « Le fait pour tout propriétaire de mettre ou maintenir en circulation un véhicule sans avoir satisfait aux obligations de contrôle technique [...] est puni de l'amende prévue pour les [...] de la quatrième classe (750 €). »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d'assises/criminelle |

2. « Le fait de provoquer directement à des actes de terrorisme ou de faire publiquement l'apologie de ces actes est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d'assises/criminelle |

3. « Le vol est puni de vingt ans de réclusion criminelle et de 150 000 € d'amende lorsqu'il est commis soit avec usage ou menace d'une arme, soit par une personne porteuse d'une arme soumise à autorisation ou dont le port est prohibé. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d'assises/criminelle |

4. « Le génocide est puni de la réclusion criminelle à perpétuité. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d'assises/criminelle |

Définitions :

- Perpétuité :

- Période de sûreté :

5. « Le fait de tracer des inscriptions, des signes ou des dessins, sans autorisation préalable, sur les façades, les véhicules, les voies publiques ou le mobilier urbain est puni de 3 750 € d’amende et d’une peine de travail d’intérêt général lorsqu’il n’en est résulté qu’un dommage léger. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d’assises/criminelle |

6. « Constitue une négligence caractérisée, punie de l’amende prévue pour les [...] de la cinquième classe (1 500 €), le fait, sans motif légitime, pour la personne titulaire d’un accès à des services de communication au public en ligne : soit de ne pas avoir mis en place un moyen de sécurisation de cet accès ; soit d’avoir manqué de diligence dans la mise en œuvre de ce moyen. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d’assises/criminelle |

7. « Sera puni de trois ans d’emprisonnement et de 45 000 € d’amende tout candidat, en cas de scrutin uninominal ou binominal, ou tout candidat tête de liste, en cas de scrutin de liste, qui : [...] aura dépassé le plafond des dépenses électorales fixé en application de l'article L. 52-11 ; »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d’assises/criminelle |

8. « Est puni de dix ans d’emprisonnement et d’une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l’infraction, le fait, par quiconque, de proposer sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne dépositaire de l’autorité publique, chargée d’une mission de service public ou investie d’un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui :

1° Soit pour qu’elle accomplisse ou s’abstienne d’accomplir, ou parce qu’elle a accompli ou s’est abstenue d’accomplir, un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat, ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;

2° Soit pour qu’elle abuse, ou parce qu’elle a abusé, de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d’une autorité ou d’une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable. »

- | | | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> contravention | <input type="checkbox"/> délit | <input type="checkbox"/> crime |
| <input type="checkbox"/> tribunal de police | <input type="checkbox"/> tribunal correctionnel | <input type="checkbox"/> Cour d’assises/criminelle |

Le vocabulaire du droit

Le texte reproduit ci-dessous est une **décision de justice**.

Indiquez à quoi correspondent les parties mises en évidence et définissez chacun des mots en gras.

Tribunal de grande instance de Bourges, chambre correctionnelle, jugement du 12 octobre 2016

Parties : EDF, **procureur de la République** / M. X.

M. X., **prévenu** des chefs de :

Survol par le pilote d'un aéronef, par maladresse ou négligence, d'une zone interdite, faits commis le 24 octobre 2014 à Belleville-sur-Loire

Survol par le pilote d'un aéronef, par maladresse ou négligence, d'une zone interdite, faits commis le 5 novembre 2014 à Belleville-sur-Loire

DÉBATS

À l'appel de la cause, la présidente, après avoir informé les personnes, de leur droit d'être assistées par un interprète, a constaté la présence et l'identité de M. X. et a donné connaissance de l'acte qui a saisi le tribunal.

La présidente a informé le prévenu de son droit, au cours des débats, de faire des déclarations, de répondre aux questions qui lui sont posées ou de se taire.

La présidente a instruit l'affaire, interrogé le prévenu présent sur les faits et reçu ses déclarations.

Maître Basdevant, conseil de l'Électricité de France, a été entendu en sa **plaidoirie**.

Le **ministère public** a été entendu en ses **réquisitions**.

Maître Dallois Segura Julie, conseil de M. X. a été entendu en sa plaidoirie.

Le prévenu a eu la parole en dernier.

Le **greffier** a tenu note du déroulement des débats.

Le tribunal, après en avoir délibéré, a statué en ces termes :

Le prévenu a été renvoyé devant le tribunal correctionnel par ordonnance de Monsieur Lallois Paul-Édouard, juge d'instruction, rendue le 23 décembre 2015.

M. X. a été **cité à comparaître** à l'audience de ce jour selon acte d'huissier de justice, délivré le 6 avril 2016 à sa personne ;

M. X. a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer **contradictoirement** à son égard.

Il est prévenu :

de s'être, à Belleville-sur-Loire (18), en tout cas sur le territoire national, le 24 octobre 2014 et le 5 novembre 2014, en tout cas depuis temps non couvert par la **prescription**, étant pilote d'un aéronef circulant sans personne à bord (de type drone), engagé ou maintenu, par maladresse ou négligence, ledit appareil

au-dessus d'une zone du territoire français en violation d'une interdiction de survol de ladite zone fixée par l'autorité administrative pour des raisons d'ordre militaire ou de sécurité publique, en l'espèce le survol de la centrale nucléaire de Belleville-sur-Loire interdit par l'Enroute 5.1 de la Direction générale de l'Aviation civile ;

Faits prévus et réprimés par les articles L.6232-2 alinéa 1, L.6132-5 alinéa 1 et L.6211-4 alinéa 1 du Code des Transports, et R.131-4 du Code de l'Aviation civile, ainsi que l'Arrêté du 11 avril 2012 relatif à l'utilisation de l'espace aérien par les aéronefs qui circulent sans personne à bord.

SUR L'ACTION PUBLIQUE :

Sur les faits :

Par ordonnance en date du 23 décembre 2015, le juge d'instruction du Tribunal de Grande Instance de Bourges a renvoyé M. X. devant le Tribunal correctionnel du chef de survol par maladresse et négligence par pilote d'un aéronef d'une zone interdite.

Il ressort de l'information que l'homme reconnaît avoir effectué des survols dans une zone interdite, à savoir dans le périmètre de 5 kilomètres autour de la centrale nucléaire de Belleville-sur-Loire. M. X. indique qu'il n'avait pas connaissance de l'interdiction et qu'il n'avait aucune intention malicieuse. L'information a néanmoins établi que l'homme, passionné de drones et de modélisme, était tout à fait en capacité de vérifier les zones autorisées ou non, en raison des liens figurant sur les sites marchands. Il ressort des vidéos retrouvées et aussi de l'attitude de l'intéressé que celui-ci ne s'intéressait pas au site nucléaire, mais utilisait un drone pour filmer un bateau téléguidé. En revanche, les faits sont survenus dans un contexte particulier, puisque de multiples survols de centrales nucléaires de drones suscitaient la controverse à ce moment-là. M. X. a affirmé qu'il ne s'intéressait pas à l'actualité et qu'il ignorait ce contexte. Une personne qui était présente sur les lieux, Monsieur W., l'avait cependant prévenu que cela n'était peut-être pas opportun de faire voler des drones là au regard du contexte médiatique. M. X. avait répondu qu'ils ne faisaient rien de mal. M. W., qui travaillait dans le cadre de la centrale, indiquait

qu'il pensait que seul le survol de l'enceinte était interdit et qu'il n'avait reçu aucune information particulière concernant les survols par des drones. Cette déclaration était confirmée par les investigations réalisées dans son environnement professionnel.

M. X. a commis une faute de négligence en ne vérifiant pas les zones où le survol était interdit et en procédant par conséquent au survol par pilote d'un aéronef d'une zone interdite.

En conséquence, il sera déclaré coupable des faits reprochés.

Sur les peines :

M. X. indique être en recherche d'emploi. Il travaillait pour une société qui effectue des prestations auprès des centrales nucléaires. Il a « perdu » son emploi en raison de la commission des faits et des interdictions de son contrôle judiciaire. Il est titulaire de diverses formations et diplômes, notamment dans le domaine de la serrurerie et de la métallerie. Il a des licences de soudure. M. X. a exposé être fiancé et n'a pas d'enfant. Il percevait environ 4000 euros mensuels dans le cadre de son activité. Il n'a aucun antécédent judiciaire. Dans le cadre de l'enquête, le drone utilisé pour le survol a été saisi. La dispense de peine peut être accordée lorsqu'il apparaît que le reclassement du coupable est acquis, que le dommage causé est réparé et que le trouble résultant de l'infraction a cessé. En l'espèce, M. X. a exposé qu'après cette procédure d'instruction, il avait cessé toute activité en relation avec le modélisme.

L'intéressé est parfaitement inséré sur le plan professionnel et social et n'a aucun **antécédent judiciaire**.

Le dommage causé à l'image d'EDF est de nature symbolique. Le trouble résultant de l'infraction a cessé, d'autant plus que celui-ci était plus lié au contexte médiatique de l'époque qu'aux faits en eux-mêmes. La procédure de **garde à vue**, puis la procédure d'instruction et l'audience correctionnelle constituent un avertissement suffisant au regard des faits et de la personnalité de l'intéressé.

Il convient également de rappeler que le parcours professionnel de l'intéressé a été compromis par la procédure. En conséquence, une **dispense de peine** est prononcée à son encontre.

En application de l'article 132-58 du Code pénal, le tribunal peut statuer sur la confiscation des objets dangereux ou nuisibles. En l'espèce, le drone saisi appartenant à M. X. ayant servi à commettre l'infraction, il apparaît comme un objet nuisible qui est donc confisqué en conséquence. La dispense de peine, de plein droit, n'est pas mentionnée au bulletin n° 2 du **casier judiciaire**. (Art. 775-1 A CPP).

SUR L'ACTION CIVILE :

Attendu que l'Électricité de France (EDF) s'est constituée **partie civile** et sollicite la somme de 1 euro au titre de son **préjudice moral** ;

Attendu que EDF sollicite que l'intéressé soit condamné à lui verser la somme de 1000 euros en vertu de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ; qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la partie civile les sommes exposées par elle et non comprises dans les frais ; qu'en conséquence, il convient de lui allouer la somme globale de 500 euros au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

DÉCISION

Le tribunal, statuant publiquement, en premier ressort et contradictoirement à l'égard de M. X. et d'EDF,

SUR L'ACTION PUBLIQUE :

Déclare M. X. coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Dispense M. X. de peine ;

Constate que la dispense de peine, conformément à l'article 775-1 A du Code de Procédure pénale, de plein droit n'est pas mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire ;

Ordonne la **confiscation des scellés** n ° 15/1070, 15/35, 15/188,

En application de l'article 1018 A du Code général des impôts, la présente décision est assujettie à un droit fixe de procédure de 127 euros dont est redevable M. X. ;

Le condamné est informé qu'en cas de paiement du droit fixe de procédure dans le délai d'un mois à compter de la date où il a eu connaissance du jugement, il bénéficie d'une diminution de 20 % de la somme à payer.

SUR L'ACTION CIVILE :

Déclare recevable la constitution de partie civile de EDF ;

Déclare M. X. responsable du préjudice subi par l'Électricité de France, partie civile ;

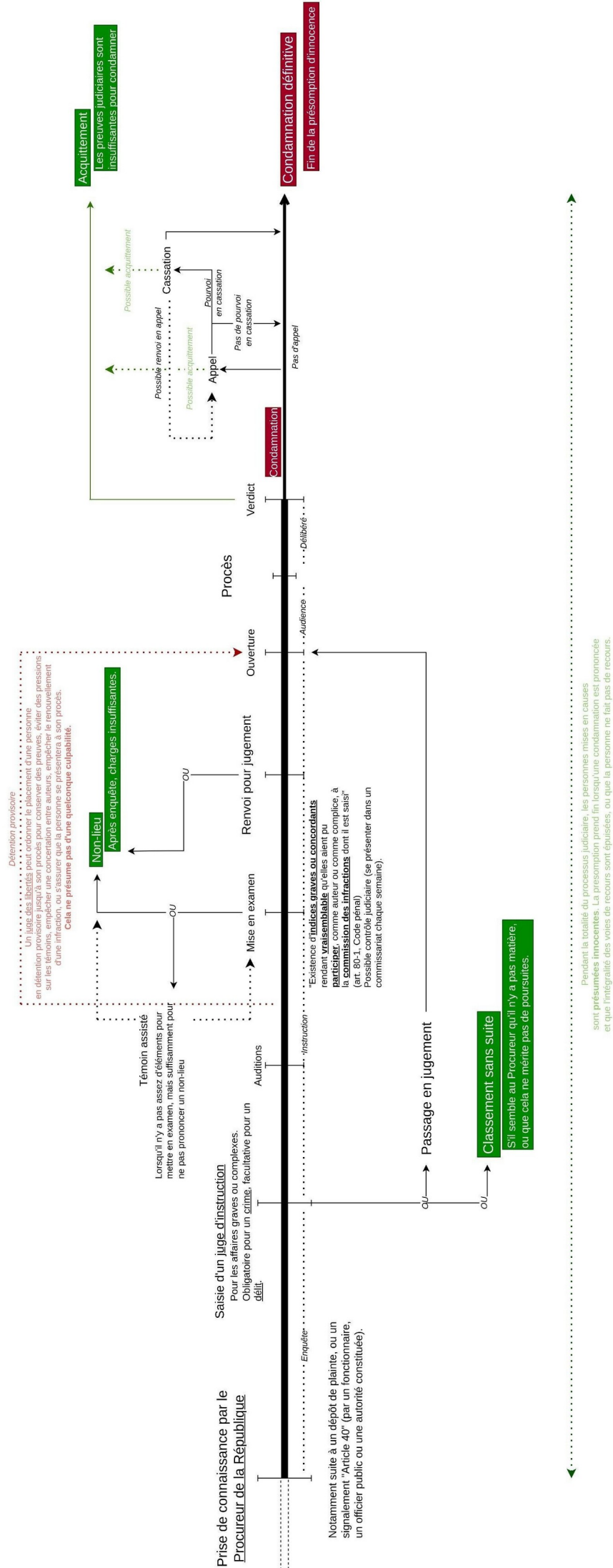
Condamne M. X. à payer à EDF la somme de 1 euro en réparation du préjudice moral ;

En outre, condamne M. X. à payer à EDF la somme globale de 500 euros au titre de l'article 475-I du Code de procédure pénale ;

Retracez les différentes étapes de cette affaire, de la commission des faits au jugement.

Quelle est votre opinion sur ce jugement ? Vous paraît-il juste, sévère, critiquable... ?

2. L'organis



3. Les contrats : généralités et dans le cadre du travail

Définition :

Les principes fondamentaux du droit des contrats en France :

- **Théorie de l'autonomie de la volonté**

- **Principe de la liberté contractuelle**

- **Principe du consensualisme**

- **Force obligatoire des contrats**

Les 3 conditions nécessaires à la validité d'un contrat

1.

2.

3.

Le contrat de travail

L'ensemble de ces éléments s'applique pour le contrat de travail, qui établit les bases juridiques de la relation de travail entre un·e salarié·e et un employeur.

Le contrat de travail existe automatiquement dès lors que 3 critères sont réunis :

1.

2.

3.

Lisez le texte ci-dessous, puis répondez aux questions :

Le 12 octobre 2016, M. X a signé un formulaire d'enregistrement de partenariat avec la société Uber BV afin d'exercer une activité de chauffeur en recourant à la plateforme numérique Uber. Après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société et s'être enregistré en tant qu'indépendant, M. X a démarré son activité de transport de voyageurs par taxis. Au quotidien, la plateforme le met en relation avec des personnes à la recherche d'un moyen de transport et la société se rémunère en prélevant des commissions sur les paiements des client·es, tous effectués par l'application.

En avril 2017, la société Uber BV a désactivé définitivement le compte de M. X sur la plateforme. En réaction, M. X. a saisi un tribunal d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture.

Le 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a donné raison à M. X, notamment après avoir établi qu'il ne constituait aucune clientèle propre, qu'il ne fixait pas ses tarifs – qui pouvaient notamment être ajustés par Uber en cas « d'itinéraire inefficace » – et qu'il pouvait perdre définitivement son accès à l'application Uber en cas de signalements de « comportements problématiques ».

La société Uber BV a alors formé un pourvoi en cassation. Pour sa défense, la société affirme que les contrats la liant aux chauffeurs n'imposent aucune obligation de travail, d'exclusivité, de maintien à disposition, d'horaires, ni de contrainte à utiliser l'application proposée, de quelque manière que ce soit.

Le 4 mars 2020, la Cour de Cassation a rendu sa décision.

1. Retracer et justifier le parcours juridique de l'affaire.

2. La décision de la Cour de Cassation est-elle susceptible d'un recours ? Pourquoi ?

3. Selon vous, à qui la décision de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a-t-elle été favorable ? Pourquoi ?

Les caractéristiques des contrats

Trouvez des exemples de contrat répondant à chaque caractéristique possible.

Caractéristique commune	Caractéristique contraire
_____ : le consentement des parties suffit à valider le contrat	_____ : nécessite la rédaction d'un acte authentique
_____ : le contrat créé des droits et des obligations pour les 2 parties	_____ : le contrat créé des droits et des obligations pour une seule partie
_____ : chacune des parties reçoit une prestation de l'autre et comme condition de son propre engagement	_____ : l'une des parties procure à l'autre un avantage sans attendre ni recevoir de contrepartie
_____ : les clauses sont négociables avant accord	_____ : comporte un ensemble de clauses non négociables, déterminées à l'avance par l'une des parties
_____ : les prestations de chaque partie sont définitivement fixées au moment de la conclusion	_____ : la prestation due par l'une des parties va dépendre d'un événement incertain
_____ : le contrat s'exécute dans la durée	_____ : le contrat s'exécute en une seule prestation

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Trouvez des exemples illustratifs pouvant remettre en cause la validité d'un contrat :

Type	Définition	Exemples
Incapacité à contracter	Un·e des contractant·es n'a pas la capacité juridique de contracter	
Licéité du contenu	Le contrat porte sur des biens ou des services dont la commercialisation, la possession, la réalisation, etc. sont interdites	
Certitude sur le contenu	Une partie ne peut pas déterminer le contenu de ses obligations ou celles de l'autre partie, il existe une incertitude/un aléa total sur le contrat qui n'est pas prévisible.	
Erreur	Erreur (appréciation inexacte) portant sur les qualités essentielles de la prestation ou sur celles d'un·e contractant·e, sans lesquelles les parties n'auraient pas contracté	
Dol	Fait pour un·e contractant·e d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges. Également la dissimulation intentionnelle d'une information dont on sait le caractère déterminant pour l'autre partie.	
Violence	Une partie s'engage sous la pression d'une contrainte qui lui inspire la crainte d'exposer sa personne, sa fortune ou celles de ses proches à un mal considérable.	

Dans le cas où les conditions de validité d'un contrat ne sont pas remplies, la nullité du contrat peut être revendiquée auprès du juge compétent. On peut ainsi demander la nullité du contrat comportant des vices. Le contrat annulé est censé n'avoir jamais existé. Il s'agit de l'anéantissement rétroactif du contrat. Et si cela est possible, chacune des parties doit restituer ce qu'elle a reçu dans l'état où elle l'avait eu.

Lisez le texte ci-dessous, puis répondez aux questions :

Un commerçant vend sur internet des ordinateurs portables affichés au prix promotionnel de 339 €. Vous passez commande de cet article et recevez une confirmation par courriel.

Le lendemain, vous recevez un autre courriel : le commerçant prétend une erreur d'affichage réalisée par un salarié et affirme que le vrai prix est de 399 €.

Il vous propose d'annuler la vente ou de payer la différence de montant (60 €). Cette solution ne vous convient pas et vous exigez la livraison de l'ordinateur. Le vendeur refuse.

1. Qualifiez ce qui vous lie au vendeur.
2. Quels sont vos droits ? Vos obligations ?
3. Quels sont les droits du vendeur ? Ses obligations ?
4. Quel serait le tribunal compétent pour juger ce litige ? Pourquoi ?
5. Quelle serait, vraisemblablement, la réponse du tribunal ? Pourquoi ?
6. Si le prix payé avait été de 39 €, en aurait-il été de même ? Pourquoi ?

Lisez le texte ci-dessous, puis répondez aux questions :

Souhaitant vendre une maison, Mme D. publie une annonce dans la rubrique « Immobilier » d'un site de petites annonces bien connu. Il y figure la mention « toiture en excellent état, récemment rénovée ». La maison est rapidement vendue à M. C.

Quelques mois après l'achat, l'acquéreur constate d'importantes infiltrations d'eaux de pluie. Une expertise évalue les réparations nécessaires à 30 000 €, notamment en raison de la vétusté de la charpente, masquée par des cloisons sommairement fixées.

M. C. assigne Mme D. en justice pour faire valoir ses droits.

1. Quel est le tribunal compétent pour juger ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui obtiendra gain de cause auprès de la justice ? Pourquoi ?

3. Que pourrait obtenir la partie à qui le tribunal donnera raison ?

4. Le résultat aurait-il été différent si Mme D. n'avait pas menti dans l'annonce ?

5. Le résultat aurait-il été différent si Mme D. avait annoncé à M. C. le problème ?

Les contrats de travail

1. Dans la loi, quel contrat est la forme normale et générale de la relation de travail (le contrat de droit commun) ?

- ☐ contrat de travail temporaire (CTT)
- ☐ contrat à durée déterminée (CDD)
- ☐ contrat à durée indéterminée (CDI)
- ☐ contrat de mise à disposition (CMD)

2. Dans quels cas un employeur peut-il avoir recours au CDD ou non ?

3. Combien de temps un CDD peut-il durer ?

4. Est-il possible d'enchaîner 2 CDD ?

5. À la fin d'un CDD, la personne salariée a droit à une indemnité. De quoi s'agit-il ?

Les modifications du contrat de travail

Les **éléments essentiels** du contrat de travail ne peuvent pas être modifiés sans l'accord de la personne salariée :

-
-
-
-

Les **modifications simples** (conditions de travail) peuvent être imposées par l'employeur (sauf motifs discriminatoires). Par exemple :

-
-
-

En cas de refus, les salarié·es s'exposent à un licenciement disciplinaire.

Exemples de contrats

1. Extrait des CGV du site LDLC.com

CONDITIONS GENERALES DE VENTE (CGV) Applicables aux consommateurs

1. IDENTITÉ DU VENDEUR. GROUPE LDLC (Notre Société), propriétaire des sites ldlc (les Sites), S.A. à directoire et conseil de surveillance au capital social de 1 137 979,08 euros dont le siège social est situé 2 rue des Érables CS21035 - 69578 LIMONEST Cedex (n° de téléphone + 33 (0)4.72.52.37.77), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le numéro B 403 554 181 (TVA FR 26 403 554 181 - BE 863 283 964). GROUPE LDLC est inscrite auprès de l'ORIAS au Registre unique des Intermédiaires en Assurance, Banque et Finance sous le numéro d'immatriculation 20009100 en qualité de mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (MOBSP) et de Mandataire d'intermédiaire d'assurance (MIA). Autorité chargée du contrôle : ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) - 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09 - www.acpr.banque-france.fr.

2. APPLICATION DES CONDITIONS. Les présentes CGV sont applicables à toutes les ventes conclues avec les consommateurs sur les Sites. Vous acceptez que les informations demandées en vue de la conclusion du contrat ou celles adressées en cours de son exécution soient transmises par voie électronique. Les CGV peuvent être modifiées à tout moment et sans préavis par Notre Société, les modifications étant alors applicables à toutes commandes postérieures. Les CGV applicables sont celles en vigueur au jour de la commande, elles sont transmises par mail avec la facture.

3. COMMANDES. Les caractéristiques essentielles du produit sont indiquées dans la « fiche produit ». Notre Société peut réactualiser, améliorer ses fiches, retirer de la vente des produits. La durée de disponibilité sur le marché des pièces détachées indispensables à l'utilisation du bien est communiquée lorsque nous en sommes informés par le fabricant. Pour les produits non stockés dans nos entrepôts, nos offres sont valables sous réserve de disponibilité chez nos fournisseurs. Les restrictions de livraison sont indiquées dans la fiche produit. Il vous appartient de vous informer auprès de l'autorité locale de votre pays des éventuelles limitations d'importation ou d'utilisation des produits ou services que vous envisagez de commander. Toute commande anormale ou de mauvaise foi, toute fraude ou tentative de fraude, tout incident de paiement du prix d'une commande pourront entraîner la suppression et/ou désactivation du compte client concerné et/ou le refus de la commande.

4. ÉTAPES POUR CONCLURE LE CONTRAT. Lors de la première commande par Internet, tout nouveau client doit créer un « Compte Client » ; un identifiant (« login ») et un mot de passe seront demandés. Lors de chaque validation de commande, vous serez dirigés vers votre compte via une connexion sécurisée rappelant le contenu de votre commande. Votre commande peut être modifiée à tout moment avant sa validation finale. Elle ne sera définitivement enregistrée qu'après renseignement des différentes informations et validation finale. La commande passée sur notre site est automatiquement annulée à défaut de réception du règlement. Le français est la seule langue proposée pour la conclusion du contrat. Notre Société archive les bons de commande et les factures sur ses serveurs (une copie peut vous être délivrée sur demande moyennant paiement des coûts de reproduction). Le contrat est valablement conclu du fait de la procédure de « double-clic » (possibilité de vérifier le détail de votre commande et son prix total, et de corriger d'éventuelles erreurs, avant de confirmer celle-ci pour exprimer votre acceptation). La prise en compte de votre commande est confirmée par l'envoi d'un courriel généré automatiquement par notre site internet à l'adresse électronique indiquée lors de la création du compte client.

5. PRIX. Les prix figurant sur le site sont indiqués en euros (sauf sur les sites .ch), TVA comprise, hors frais de livraison. Le montant des frais de livraison est calculé automatiquement en fonction de chaque commande ; il figure sur le récapitulatif de

votre commande, avant enregistrement définitif. Pour les livraisons en dehors du territoire français, les dispositions du code général des impôts relatives à la TVA sont applicables. Toute commande livrée hors de France métropolitaine pourra être soumise aux éventuelles taxes locales, droits de douane, octrois de mer et frais de dédouanement lors de la livraison. Leur acquittement est à votre charge et relève de votre responsabilité. Renseignez-vous auprès des autorités compétentes du pays de livraison.

6. PAIEMENT. Tout règlement versé à Notre Société ne saurait être considéré comme des arrhes. Les moyens de paiement acceptés sont notamment indiqués sur la page « Modes de règlement » du site internet. Vous ne pouvez jamais, au motif d'une réclamation, retenir la totalité ou une partie des sommes dues ni opérer une compensation. En cas de retard de paiement total ou partiel d'une échéance à son terme, Notre Société peut de ce seul fait et sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure préalable, immédiatement suspendre les livraisons. Dans le cadre de la lutte contre la fraude, Notre Société peut vous demander de justifier votre identité. Dans ce cas, le traitement de votre commande s'effectuera à compter de la réception de ces documents. À défaut de réception de ces justificatifs ou en cas de réception de justificatifs jugés non conformes, la commande pourra être annulée et le compte bloqué.

7. DÉLAIS DE LIVRAISON. À défaut d'indication, Notre Société livre les biens sans retard injustifié et au plus tard trente jours après la conclusion du contrat. La livraison s'effectue à l'adresse que vous avez indiquée lors de la passation de la commande. En cas de retard de livraison, vous pouvez résoudre le contrat conformément aux dispositions de l'article L.216- 2 du code de la consommation.

8. TRANSPORT. Tout risque de perte ou d'endommagement des biens vous est transféré au moment où vous-même, ou un tiers autre que le transporteur proposé par Notre Société et désigné par vous, prend physiquement possession de ces biens (article 216-4 du code de la consommation). Il est recommandé de refuser la livraison si le colis a été abîmé, ouvert ou reconditionné et à défaut d'inscrire des réserves précises et circonstanciées sur le bon de livraison. Nous vous invitons à immédiatement vérifier le contenu du colis et nous contacter si un produit s'avère abîmé ou manquant par rapport à la liste du bon de préparation. Il est recommandé de réitérer vos protestations et réserves par LRAR auprès du transporteur dans un délai de trois jours à compter de la réception, afin de permettre la conservation des recours contre ce dernier (article L133-3 du code de commerce).

9. CONTACT ET SERVICE APRÈS-VENTE. Pour toute demande, nous vous invitons à contacter nos services en vous connectant sur notre site et en vous rendant sur la page ESPACE AIDE, ou en téléphonant au +33 (0)4 27 46 6000 ou en nous écrivant à GROUPE LDLC, 2 rue des Érables CS21035 - 69578 LIMONEST Cedex.

10. RÉTRACTATION. Dans les conditions prévues par les articles L221-18 et suivant du Code de la consommation, vous disposez d'un délai de rétractation de 14 jours à compter de la délivrance du bien. Pour les commandes portant sur plusieurs biens livrés séparément, le délai de rétractation court à compter du jour où l'acheteur, ou un tiers autre que le transporteur et désigné par lui, prend physiquement possession du dernier bien. Pour exercer le droit de rétractation, vous devez notifier à Notre Société votre décision de rétractation par une déclaration dénuée de toute ambiguïté par exemple en utilisant le formulaire électronique de rétractation disponible sur l'espace CONTACT ou joint aux présentes conditions en annexe. À compter de la notification de la rétractation, vous avez un délai de 14 jours pour renvoyer, à vos frais, la marchandise à un de nos deux entrepôts logistiques situés à Saint Quentin Fallavier et à Grandchamps des Fontaines, en France. Afin d'assurer une meilleure traçabilité du renvoi, l'utilisation du bon de retour communiqué par notre Service Client et contenant l'indication de l'adresse exacte pour le renvoi du produit est recommandée. À défaut, vous pourrez renvoyer le

3. Les contrats : généralités et dans le cadre du travail

2. Exemple d'extrait de contrat de location

I. DÉSIGNATION DES PARTIES

Le présent contrat est conclu entre les soussignés :

- [nom et prénom, ou dénomination du bailleur / domicile ou siège social / qualité du bailleur (personne physique, personne morale) / adresse électronique (facultatif)] désigné(s) ci-après le bailleur .
- [nom et prénom du ou des locataires ou, en cas de colocation, des colocataires, adresse électronique (facultatif)] désigné(s) ci-après le locataire.

Il a été convenu ce qui suit :

II. OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat a pour objet la location d'un logement ainsi déterminé :

A. Consistance du logement

- localisation du logement : [exemples : adresse / bâtiment / étage / porte etc.] ;
- type d'habitat : [immeuble collectif ou individuel] ;
- régime juridique de l'immeuble : [mono propriété ou copropriété] ;
- période de construction : [exemples : avant 1949, de 1949 à 1974, de 1989 à 2005, depuis 2005] ;
- surface habitable : [...] m² ;
- nombre de pièces principales : [...] ;
- le cas échéant, autres parties du logement : [exemples : grenier, comble aménagé ou non, terrasse, balcon, jardin etc.] ;
- le cas échéant, Éléments d'équipements du logement : [exemples : cuisine équipée, détail des installations sanitaires, etc.] ;
- modalité de production chauffage : [individuel ou collectif] ;
- modalité de production d'eau chaude sanitaire : [individuelle ou collective].

B. Destination des locaux : [usage d'habitation ou usage mixte professionnel et d'habitation]

III. DATE DE PRISE D'EFFET ET DURÉE ET DU CONTRAT

La durée du contrat et sa date de prise d'effet sont ainsi définies

A. Date de prise d'effet du contrat : [...]

B. Durée du contrat : [durée minimale d'un an ou de neuf mois si la location est consentie à un étudiant]

IV. CONDITIONS FINANCIÈRES

Les parties conviennent des conditions financières suivantes :

A. Loyer

- 1° Fixation du loyer initial :
 - a) Montant du loyer mensuel :
- 2° Modalités de révision :
 - a) Date de révision :

3. Exemple d'extrait de contrat de travail :

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre les soussignés : Nom et prénom(s) :
Raison sociale : N° URSSAF :
Adresse :
Convention collective applicable dans l'entreprise :
EMPLOYEUR, d'une part,

ET

Nom et prénom(s) : Né(e) le :
 Adresse : Nationalité :
 N° SS :
 SALARIÉ, d'autre part,

Article 1 — Nature et durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée pour compter du ... sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche. M. ... déclare formellement n'être lié à aucune entreprise et être libre de tout engagement antérieur.

Article 2 — Période d'essai

Il est / n'est pas prévu une période d'essai de ... pendant laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans préavis.

Article 3 — Fonctions occupées

Le salarié exercera, sous le contrôle de ses supérieurs hiérarchiques, les fonctions de ... classé en ... catégorie de la convention collective de travail de Il s'engage à s'acquitter avec zèle et fidélité des travaux ou missions qui lui sont confiées. Le lieu d'emploi est

Article 4 — Horaires de travail

Le présent contrat est conclu et accepté pour un horaire de travail de ... heures par semaine

Article 5 – Rémunération

En contrepartie de l'accomplissement de ses fonctions, M. ... percevra un salaire de base mensuel de ... €. Le salarié sera déclaré et bénéficiera du régime de protection sociale de la Caisse de Prévoyance Sociale.

4. Le droit du travail

La rupture du contrat de travail

- **le licenciement**

Définition :

Il nécessite obligatoirement une cause réelle et sérieuse, sauf durant une période d'essai (possible sans motif ni justification). Il doit respecter une procédure stricte : convocation, entretien préalable avec assistance, notification après un délai...

En CDI, la cause du licenciement peut être :

-
- - -
 -
 -
 - -
 -

En CDD, le licenciement n'est possible qu'en cas de :

-
-
-
-
-

Dans la plupart des cas, la personne licenciée a droit à :

-
-

- **la démission**

Définition :

En CDI (note pour l'exposé : il faut détailler ces points et non pas seulement les lire) :

- nécessite une volonté explicite, claire et non équivoque
- impossible à refuser
- préavis d'au moins 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté (différent selon la profession et l'ancienneté)
- prive d'indemnité chômage pendant ~ 4 mois (sauf si légitime, par exemple pour suivre la personne avec qui l'on vit et qui déménage)
- ne doit pas être abusive
- prise d'acte (en cas de non-paiement, de danger..) : immédiat et requalifiable en licenciement sans cause réelle et sérieuse

En CDD, impossible, sauf en cas de :

-

- **la rupture conventionnelle (CDI ou CDD)**

Définition :

- Permet aux salarié·es de bénéficier d'indemnités de chômage
- Plus simple pour les employeurs

Quelle est la différence entre la suspension et la rupture du contrat de travail ?
Donner des exemples de suspension.

Les différents salaires

- Salaire net :
- Salaire brut :
- Salaire super-brut :

Le salaire est versé au moins une fois par mois. Il est composé de 2 parties :

- le salaire de base :
- Les compléments :
 - les avantages en nature :
 - des primes et gratifications :
 - les heures supplémentaires :

Le salaire minimum

- Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
- Le salaire horaire minimum légal que les salarié·es doivent percevoir (exceptions pour les apprenti·es, les moins de 18 ans, les prisonnier·es, les travailleur et travailleuses handicapé·es en ESAT, les VRP...)
- Depuis le 01/01/24 : _____ bruts/h, soit _____ bruts ou _____ nets mensuels pour un ETP
 - ETP = Équivalent Temps Plein, soit _____ / semaine ou _____ / mois
 - y compris pour les salarié·es payé·es à la tâche ou à la pièce
- Revalorisation : augmentation égale ou supérieure à l'inflation
 - chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'inflation pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles ou à une autre date si l'inflation est supérieure à 2 % depuis janvier
 - en pratique, augmentation égale depuis 2012
- En 2021, concernait 12 % des salarié·es. En 2023, 17,3 %. Pourquoi selon vous ?
- Les montants pris en compte dans le calcul du Smic :
 -
 -
 -
- Les montants non-pris en compte dans le calcul du Smic :
 -
 -
 -

Pour les apprenti·es

Dans le cadre de son contrat d'apprentissage (contrat de travail), l'apprenti·e perçoit un salaire qui correspond au minimum à un pourcentage du SMIC.

Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1^{re} année du contrat	27 % du Smic, soit 486 €	43 % du Smic, soit 775 €	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, soit 955 € et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic : 1801,80€ Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2^e année du contrat	39 % du Smic, soit 703 €	51 % du Smic, soit 919 €	Salaire le + élevé entre 61 % du Smic, soit 1 099 € et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
3^e année du contrat	55 % du Smic, soit 991 €	67 % du Smic, soit 1 207 €	Salaire le + élevé entre 78 % du Smic, soit 1 405 € et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	

Ce salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

L'apprenti·e préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.

Rappel : le stage n'est pas un contrat de travail (L612-8 c. éduc.).

L'impôt sur le revenu

Impôt direct concernant les revenus des personnes physiques qui résident (principalement) en France et/ou y exercent une activité professionnelle non accessoire et/ou y ont le centre de leurs intérêts économiques.

Le barème permettant de calculer cet impôt est progressif. Il comporte plusieurs tranches de revenu, qui correspondent chacune à un taux d'imposition différent, qui varie de 0 % à 45 %.

Pour appliquer le barème de l'impôt à un revenu imposable, il faut tenir compte du quotient familial (nombre de parts), qui dépend de la situation et du nombre de personnes dans le foyer fiscal.

 **Tableau - Barème progressif applicable aux revenus de 2024**

Tranches de revenus	Taux d'imposition de la tranche de revenu
Jusqu'à 11 497 €	0 %
De 11 498 € à 29 315 €	11 %
De 29 316 € à 83 823 €	30 %
De 83 824 € à 180 294 €	41 %
Plus de 180 294 €	45 %

Combien paiera un célibataire (foyer d'une seule part) dont le revenu net imposable est de 30 000 €, sans aucune réduction ni déduction ?

Combien paiera un couple marié ou pacsé avec 2 enfants (foyer de 3 parts : 1 part pour chaque parent et 1 demi-part pour les 2 premiers enfants, même majeurs) ayant perçu un revenu net imposable de 60 000 €, sans aucune autre réduction ni déduction ?

Les restrictions des droits et libertés

Art. L1121-1 du Code du travail :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

En cas d'atteinte à un droit ou à une liberté, il doit forcément exister :

- une justification, en fonction de la tâche
- une proportionnalité (impossible d'atteindre le même objectif avec une mesure moins attentatoire)

Grève

La cessation totale du travail, collective et concertée, en vue d'obtenir la satisfaction de revendications professionnelles.

Les conditions :

- Collective (sauf si 1 seul·e salarié·e de l'entreprise)
- Cessation totale du travail
- Revendications communes ou nationales, strictement professionnelles et portées à la connaissance de l'employeur
- Ne pas avoir pour objectif de désorganiser l'entreprise
- Suspend la rémunération
- Pas de durée maximale
- Pas d'obligation d'être syndiqué·e, ni majoritaires dans l'entreprise

Pour les entreprises :

- Interdiction du recours aux CDD pour remplacer les grévistes, mais remplacements internes possibles
- Interdiction des discriminations (par exemple, prime aux non grévistes)

Cas pratique :

Dans le cadre d'une mobilisation politique pour obtenir de meilleures conditions de travail, les salarié·es de l'entreprise Félix Potin organisent une grève perlée : ils ralentiront volontairement leur travail ou l'exécuteront de manière défectueuse jusqu'à obtenir satisfaction.

À l'issue du mouvement, la direction de Félix Potin mesure que l'activité de M. B a diminué de 30 % pendant ces quelques semaines et décide de le licencier pour faute lourde. Mécontent, il conteste la mesure en justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

3. Selon vous, quelles peuvent être les limitations légales au droit de grève ? Quelles catégories de personnes sont concernées ?

Liberté syndicale

Un syndicat est un groupement de personnes physiques ou morales pour la défense ou la gestion d'intérêts communs. La liberté syndicale est individuelle et permet de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix et la liberté collective de créer un syndicat professionnel. La loi prévoit également la liberté de ne pas adhérer à un syndicat et de s'en retirer à tout moment, sans préavis et sans pénalité financière.

Cas pratique :

À l'heure du déjeuner, une déléguée syndicale distribue des tracts informatifs au niveau du portique d'accès d'un bâtiment de l'entreprise Z. La directrice de l'établissement et des ressources humaines la remarque et lui signifie que la distribution doit normalement s'effectuer en dehors de l'entreprise. Cependant, elle ne fait pas cette même demande au représentant d'un autre syndicat également en train de distribuer des tracts.

S'estimant victime de discrimination syndicale, le syndicat de la déléguée assigne alors l'entreprise devant la justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

3. Selon vous, la direction de l'entreprise peut-elle limiter la distribution d'informations syndicales en son sein ?

Liberté d'expression

Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 :

- Article 10 : Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.
- Article 11 : La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi.

Cas pratique :

Recrutée en qualité de cheffe de service en septembre 2008 par la société Medica France, Mme P. a été licenciée pour faute grave le 5 mai 2014. Mécontente, elle conteste son licenciement devant la justice et sollicite des indemnités.

Devant le tribunal, les représentant·es de la société justifient le licenciement pour faute grave en raison de propos tenus par la salariée à l'encontre de son supérieur hiérarchique : « bordélique qui perd tous ses papiers », « tronche de cake », « qu'il n'est pas apte à être directeur » et « qu'il n'est rien d'autre qu'un gestionnaire comptable ».

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans ce litige ? Pourquoi ?

3. Selon vous, le résultat aurait-il été différent si Mme P. avait tenu ses propos lors d'une soirée avec ses ami·es ? Sur sa page Facebook ? Pourquoi ?

Apparence physique, vêtements, bijoux, signes religieux, tatouages...

Le principe est l'interdiction de la prise en compte de ces éléments pendant le recrutement et dans la relation de travail. Les restrictions et exigences ne sont possibles que si leur finalité est légitime et qu'elles sont nécessaires, appropriées et proportionnées (Art. L1121-1 du Code du travail). Il peut s'agir par exemple de raisons liées à la sécurité, à l'hygiène, à l'image de la société auprès du public...

Cas pratique :

Depuis 1992, Mme A., qui porte un foulard islamique, est employée par la crèche privée Baby Loup en tant qu'éducatrice de jeunes enfants. En 2003, à son retour d'un congé maternité suivi d'un congé parental, Mme A. est informée que le règlement intérieur de l'entreprise a été modifié pendant son absence et inclut désormais le passage suivant :

« Le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche »

Refusant de se changer, Mme A. est suspendue et licenciée pour faute grave. S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme A. saisit la justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Le règlement de Baby Loup invoque le principe de laïcité et le principe de neutralité. De quoi s'agit-il ? Quelle est la différence entre les 2 ? Pensez-vous qu'ils puissent s'appliquer dans ce cas ?

3. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

Cas pratique

Depuis 2010, Mme B. est employée par une boutique Camaïeu en tant que vendeuse. En 2015, à son retour d'un congé maternité suivi d'un congé parental, elle se présente à son poste vêtue d'un foulard islamique. Son employeur lui demande de le retirer, ce qu'elle refuse en arguant qu'aucune clause du règlement intérieur de l'entreprise ne l'interdit. Suite à la confirmation de son refus, l'entreprise licencie Mme B. pour faute grave. S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme B. saisit la justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

Grossesse

- Pas d'obligation d'informer l'employeur
- Une fois l'employeur informé :
 - interdiction du licenciement (sauf en cas de faute grave)
 - idem en cas d'Accompagnement Médicalisé à la Procréation
 - possible de refuser les tâches dangereuses
 - absences autorisées pour les examens médicaux obligatoires
 - pas de réduction de la durée de travail, sauf si indiquée dans la convention collective

Cas pratique :

En 2016, l'Université Paris-Dauphine embauche Mme V. en tant que directrice du développement. Deux mois plus tard, alors que l'Université aurait pu décider de renouveler sa période d'essai, son embauche définitive lui est confirmée. Au cours des semaines suivantes, Mme V. annonce qu'elle attend un enfant, puis envoie un email à sa supérieure pour gérer les conséquences administratives de cette situation et indiquer ses dates de congé maternité.

Quelques heures plus tard, elle reçoit un message lui reprochant la gestion de l'un des partenaires de l'Université. À la fin de la journée, elle se trouve convoquée par son directeur administratif, qui lui annonce sa mise à pied pour faute grave et lui demande de quitter immédiatement les locaux. Elle est licenciée dans la foulée.

L'article 225-2 du Code pénal indique que : « la discrimination [...], commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ». S'en estimant victime, Mme V. décide de saisir la justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

5. Le droit du travail – suite

La protection des données personnelles au travail

Définitions :

- Vie privée :

- Donnée personnelle (RGPD) :

Le cadre juridique

Plusieurs textes encadrent l'utilisation des données personnelles et protègent la vie privée des personnes en France. Lister les essentiels et les situer dans la hiérarchie des normes :

Lister 3 autorités et tribunaux pouvant être saisis en cas d'atteinte à la vie privée :

Selon vous, pourquoi la protection de ces droits est-elle particulièrement importante dans le cadre du travail aujourd'hui ?

La CNIL

Présentez cet organisme, son origine, son fonctionnement, ses missions et ses pouvoirs, ainsi qu'un exemple récent de sanction qu'elle a prononcé

Rappel :

Art. L1121-1 du Code du travail :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »

En cas d'atteinte à un droit ou à une liberté, il doit forcément exister :

- une justification, en fonction de la tâche
- une proportionnalité (impossible d'atteindre le même objectif avec une mesure moins attentatoire)

Cas pratique :

Alors que Mme G. est absente de l'entreprise qui l'emploie, son supérieur accède à son ordinateur professionnel et y découvre de nombreuses conversations avec une autre salariée de l'entreprise, effectuées par le biais du logiciel MSN Messenger. Le compte de Mme G. sur cette messagerie est purement personnel et distinct de sa messagerie professionnelle.

Lors de sa lecture, le supérieur de Mme G. découvre notamment que sa salariée a transmis à l'une de ses collègues une grande quantité de documents confidentiels. Il licencie Mme G. pour faute grave.

Mme G. considère le licenciement abusif et porte l'affaire en justice.

1. Selon vous, devant quelle juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

3. Selon vous, l'interdiction de l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur aurait-elle changé la décision des juges ?

4. Selon vous, existe-t-il des situations ou conditions permettant aux supérieur·es de Mme G. de lire ces messages ?

5. Est-il légal d'utiliser les outils professionnels à des fins privées ?

Cas pratique :

Médiapost est une entreprise spécialisée dans la distribution d'imprimés, journaux et prospectus en boîtes aux lettres. En 2015, elle met en place un dispositif de géolocalisation que ses salarié·es devaient alors porter pendant leur tournée. Celui-ci permet à Médiapost de les localiser précisément toutes les 10 secondes, ainsi que d'enregistrer la durée de chacune de leurs tâches et de la comparer à des temps de référence.

En avril 2016, le syndicat Sud PTT attaque Médiapost en justice, soutenant que la mise en place et l'exploitation d'un tel dispositif est illicite. Le syndicat a notamment fait valoir que d'autres modes de contrôle étaient possibles, comme une pointeuse mobile, un système auto-déclaratif ou le contrôle par un·e responsable.

1. Selon vous, devant quelle est la juridiction a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause dans cette affaire ? Pourquoi ?

3. Dans le cadre d'un contrat de travail, une entreprise comme Médiapost peut-elle contrôler l'activité de l'un·e de ses salarié·es ? Sur quelle base ?

4. Imaginez des situations permettant à une entreprise de géolocaliser ses salarié·es.

A. Lisez les deux communiqués de presse reproduits ci-dessous, publiés sur le site internet de la CNIL, puis répondez aux questions.

10 décembre 2019 — Vidéosurveillance excessive de salariés au moyen de caméras connectées : mise en demeure de la société Boutique.Aéro

Le 5 novembre 2019, la Présidente de la CNIL a mis en demeure la société Boutique.Aéro de mettre en conformité son dispositif de vidéosurveillance.

La société Boutique.Aéro vend de la documentation et des articles dans le domaine aéronautique. Elle emploie sept salariés. En mars 2019, la CNIL a procédé à un contrôle dans la boutique de la société située en Haute-Garonne. Le contrôle a principalement conduit à constater que la société utilise un dispositif de vidéosurveillance, notamment à des fins de localisation de l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la CNIL a relevé que l'un des salariés est filmé en continu à son poste de travail.

Ce dispositif est contraire au Règlement général sur la protection des données (RGPD). En effet, sauf circonstances particulières, les systèmes de vidéosurveillance qui placent les salariés sous surveillance constante sont excessifs, et portent atteinte à leurs libertés individuelles.

La Présidente de la CNIL a donc mis en demeure la société de redimensionner son dispositif de vidéosurveillance. Par ailleurs, la CNIL a relevé d'autres manquements relatifs au défaut d'information des salariés, à la sécurité, à l'absence de tenue d'un registre des activités de traitement et à l'absence de contrat liant la société et son sous-traitant.

Compte tenu du caractère intrusif du dispositif vidéo et de la nécessité de sensibiliser les employeurs sur la mise en œuvre de ces dispositifs, la CNIL a décidé de rendre publique cette mise en demeure. De manière générale, la CNIL rappelle qu'elle a été saisie d'un peu plus de 1000 plaintes en 2018 en matière de vidéosurveillance, ce qui démontre la sensibilité accrue, sur ce sujet, des personnes concernées.

Cette mise en demeure n'est pas une sanction. En effet, aucune suite ne sera donnée à cette procédure si la société Boutique.Aéro se conforme à la loi dans les délais qui lui sont impartis, soit dix jours et deux mois selon les manquements retenus. Dans ce cas, la clôture de la procédure fera l'objet d'une même publicité. Si la société ne se conforme pas à la mise en demeure, la Présidente saisira la formation restreinte de la CNIL qui pourra prononcer une sanction.

09 avril 2020 — Boutique.Aéro : clôture totale de la mise en demeure

Par décision du 6 avril 2020, la Présidente de la CNIL a décidé de procéder à la clôture totale de la mise en demeure du 5 novembre 2019 adressée à la société Boutique.Aéro.

La mise en demeure adressée à la société Boutique.Aéro le 5 novembre 2019 retenait deux paliers de mise en conformité : un premier palier à l'issue d'un délai de dix jours, pour adapter son dispositif vidéo et ses mesures de sécurité, et un second palier à l'issue d'un délai de deux mois pour répondre aux autres exigences.

La société Boutique.Aéro avait satisfait au premier palier dans le délai imparti et un communiqué a été publié à cet effet sur le site de la CNIL. Il lui restait donc à répondre à la mise en conformité pour le second palier.

Des mesures ont été prises par la société pour se mettre en conformité : elle a élaboré un registre des activités de traitement, a procédé à l'information des salariés quant à la vidéosurveillance et a conclu des chartes de protection des données personnelles avec ses sous-traitants.

La Présidente de la CNIL a donc décidé le 6 avril 2020 de procéder à la clôture totale de la mise en demeure.

1. Identifiez et qualifiez les personnes et entités impliquées dans cette affaire.

2. À l'aide du texte et de vos connaissances, détaillez, factuellement et juridiquement, les manquements reprochés à l'entreprise Boutique.Aéro.

3. Retracer le parcours de cette affaire. Quels actes de procédure et quelle(s) sanction(s) la CNIL a-t-elle mis en place dans cette affaire ? Détaillez-les chronologiquement.

4. L'entreprise Boutique.Aéro a-t-elle été jugée par un tribunal ? De quelle manière aurait-elle pu contester cette décision ?

5. Imaginez des situations permettant à un employeur de filmer ses salarié·es.

B. Lisez le communiqué de presse reproduit ci-dessous, publié sur le site internet de la CNIL, puis répondez aux questions.

04 novembre 2021 — Fichiers d'évaluation des agents : sanction de 400 000 euros à l'encontre de la RATP

La CNIL a sanctionné la RATP d'une amende de 400 000 euros après avoir constaté que plusieurs centres de bus avaient intégré le nombre de jours de grève des agents dans des fichiers d'évaluation qui servaient à préparer les choix de promotion. Elle a également relevé une durée de conservation excessive des données et des manquements relatifs à la sécurité des données.

Les contrôles et la sanction en bref

En mai 2020, la CNIL a été saisie par une organisation syndicale d'une plainte concernant la présence du nombre de jours de grève exercés par les agents dans les fichiers utilisés lors des procédures d'avancement de carrière. À la suite de cette plainte, la RATP a déclaré à la CNIL que quatre centres de bus étaient concernés par cette pratique, qu'elle estimait elle-même illégale.

La CNIL a alors effectué des contrôles dans plusieurs centres de bus de la RATP. Ils ont permis de confirmer cette pratique dans trois centres de bus de la RATP (un parmi les quatre signalés par la RATP et deux autres centres). Lors de ses vérifications, la CNIL a également constaté des manquements relatifs à la durée de conservation et à la sécurité des données.

Sur la base de ces éléments et après avoir entendu la RATP, la formation restreinte – organe de la CNIL chargé de prononcer les sanctions – a considéré que la RATP avait manqué à ses obligations, en particulier car seules des données strictement nécessaires à l'évaluation des agents auraient dû figurer dans ces fichiers. L'indication du nombre de jours d'absence suffisait ici, sans qu'il soit nécessaire de préciser le motif d'absence lié à l'exercice du droit de grève.

La CNIL a ainsi prononcé une amende de 400 000 euros et a décidé de rendre publique sa décision.

[...]

1. Quelles sont les informations ou données personnelles qui peuvent figurer dans les documents d'évaluation du travail d'un·e salarié·e ?

2. Au sein de l'entreprise, quelles personnes peuvent accéder à ces informations ? Pourquoi ?

3. Combien de temps ou jusqu'à quel événement ces informations peuvent-elles être conservées par la société ?

4. Quels sont les droits des salarié·es vis-à-vis de ces données ?

5. Dans cette affaire, quelles libertés fondamentales des salarié·es de la RATP n'ont pas été respectées par la société ?

Astreinte et déconnexion

Lisez le cas pratique ci-dessous, puis répondez aux questions.

M. Y. a été engagé par la société Rentokil Initial le 14 janvier 2008. Un an plus tard, il a été promu directeur d'agence, puis, après une autre année, directeur régional. Licencié en décembre 2011, il a alors saisi la justice.

Pendant la période d'activité de M. Y., la société Rentokil Initial avait mis en place un dispositif de gestion des appels d'urgence à destination des directeurs d'agence en dehors de leurs heures et jours de travail. Ces derniers devaient laisser leur téléphone allumé en permanence afin de pouvoir répondre à ces appels et se tenir prêts à intervenir en cas de besoin.

M. Y. a considéré que cette situation correspondait à une astreinte, c'est-à-dire une période pendant laquelle la personne salariée, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Une astreinte peut être imposée à un·e salarié·e par son employeur si celle-ci est prévue dans son contrat de travail ou par la convention collective applicable. L'employeur doit alors prévenir la personne salariée de l'astreinte 15 jours en avance (sauf circonstances exceptionnelles) et compter les éventuelles interventions comme du temps de travail effectif. Par conséquent, celui-ci doit donc être rémunéré ou compensé par un temps de repos, et donne droit à un temps de repos minimal après la mission.

Pour sa défense, l'entreprise contestait que la situation imposée à M. Y. correspondait à une astreinte, essentiellement parce qu'elle n'avait jamais été nommée comme telle et qu'il s'agissait d'obligations liées aux fonctions de directeur.

Le 12 juillet 2018, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par la société Rentokil contre la décision de la Cour d'appel de Montpellier du 14 décembre 2016, l'a condamnée aux dépens, ainsi qu'à verser à M. Y. la somme de 3000 euros.

1. Retracer le parcours juridique de l'affaire

2. Selon vous, qui a obtenu gain de cause ? Pourquoi ?

3. Imaginez des situations dans lesquelles une astreinte pourrait être imposée à une personne travaillant dans le domaine de l'informatique.

4. Rappeler ce qu'est une convention collective

5. La décision aurait-elle été différente si M. Y. avait exercé son activité en télétravail ?

6. En quoi consiste le droit à la déconnexion ? Quel lien peut-on faire entre ce droit et la décision ?

6. Les régimes de responsabilité

La responsabilité pénale

En droit pénal, les 3 éléments constitutifs d'une infraction qui permettent d'engager la responsabilité (c'est-à-dire l'obligation de répondre de ses actes) de son auteur devant une juridiction sont :

- **l'élément légal**

- **l'élément matériel**

- **l'élément moral**

Les cas d'irresponsabilité pénale qui exonèrent des sanctions pénales :

- _____
 - _____
 - _____
 - _____
- _____
- _____
- _____

La responsabilité civile

- L'obligation de _____

- Elle englobe :
 - la responsabilité contractuelle (en cas de mauvaise exécution ou d'inexécution totale ou partielle des obligations nées d'un contrat)
 - la responsabilité extracontractuelle (sans contrat ou en cas de dommages physiques)
- Elle nécessite 3 conditions cumulatives pour être engagée :
 -
 -
 -

La personne responsable du dommage peut être exonérée de sa responsabilité en cas de :

- force majeure : un événement échappant au contrôle de la personne, imprévisible et aux effets inévitables
- fait de la victime (responsabilité civile extracontractuelle) :
 - exonère totalement la partie défendeuse si le fait présente les caractères de la force majeure ou en cas de faute intentionnelle
 - exonère partiellement sinon (partage de responsabilité au *pro rata* de la gravité des fautes de chacun·e)
- faute de la partie défenderesse (responsabilité civile contractuelle)

En pratique

Pour savoir si l'un des 3 ou plusieurs régimes de responsabilité peuvent être engagés dans une affaire, commencez par vous demander si une obligation ou une interdiction légale n'a pas été respectée.

- ➔ Si oui, vérifiez si les 3 éléments permettant d'engager la responsabilité pénale de la personne sont réunis ou non.
- ➔ Si oui, la responsabilité pénale de la personne pourrait être engagée. Vérifiez qu'elle ne se trouve pas dans une situation la rendant irresponsable. En cas de dommage, un régime de responsabilité civile est peut-être engagé aussi.
- ➔ Si non ou en cas de dommage, vérifiez si les parties étaient liées par un contrat ou non.
- ➔ Si oui, vérifiez si les 3 conditions permettant d'engager la responsabilité civile contractuelle de la personne sont réunies ou non.
- ➔ Si oui, la responsabilité civile contractuelle de la personne pourrait être engagée. Vérifiez qu'elle ne se trouve pas dans une situation la rendant irresponsable.
- ➔ Si non ou en cas de dommage physique, vérifiez si les 3 conditions permettant d'engager la responsabilité civile extracontractuelle de la personne sont réunies ou non.
- ➔ Si oui, la responsabilité civile extracontractuelle de la personne pourrait être engagée. Vérifiez qu'elle ne se trouve pas dans une situation la rendant irresponsable.
- ➔ Si non, aucun régime de responsabilité ne peut être engagé : la personne en question ne pourra ni être sanctionnée, ni obligée de réparer un préjudice.

Cas pratique :

Lors d'une soirée alcoolisée entre ami·es, un convive propose de reproduire un jeu à la mode sur internet : le lancer de couteau sur une cible. Chacun·e leur tour, les participant·es doivent essayer de planter un couteau au centre d'une cible située à quelques mètres de là. Rapidement, l'idée fait consensus, une cible est dessinée, des couteaux sont réunis et le jeu démarre.

Après des premiers lancers relativement ordonnés, les choses s'emballent et l'excitation gagne le groupe. C'est à ce moment que Fabien envoie son couteau en pleine tête de son amie Marion, elle-même en train de récupérer un projectile à quelques pas de la cible.

Marion s'effondre et ne réagit plus. Malgré des premiers secours rapides, elle décèdera à l'hôpital au cours de la nuit.

1. La responsabilité de Fabien peut-elle être engagée ici ? Pourrait-il faire l'objet d'une sanction ?

2. Si oui, devant quelle juridiction pourrait être jugé Fabien ? Pourquoi ?

3. La responsabilité des autres convives pourrait-elle être engagée ?

4. Pour sa défense, Fabien envisage 3 stratégies pour atténuer sa responsabilité : l'absence d'intention de commettre une infraction, l'altération de son discernement provoquée par la consommation d'alcool et sa tristesse suite à la disparition de son amie. Qu'en pensez-vous ?

Cas pratique :

Au milieu de la nuit, Olivier est réveillé par du bruit dans sa bijouterie, située sous son appartement. Rapidement descendu dans sa boutique, il y surprend Gisèle et Renée en train de tenter d'ouvrir une vitrine. Surprise, Renée brandit une arme – qui se révélera ensuite être en plastique – et menace Olivier, avant de prendre la fuite avec sa complice.

Déjà victime d'une série de vols, Olivier est particulièrement énervé par cette nouvelle tentative. Il se saisit d'une arme à feu dissimulée sous son comptoir, sort de la boutique et abat Gisèle d'une balle dans le dos. Renée parvient tout de même à rejoindre une voiture dans laquelle l'attendait Sylvie, chargée de faire le guet et de conduire le véhicule.

Alertés par des témoins, les services de police parviennent à interpellier les 3 protagonistes encore en vie.

1. La responsabilité d'Olivier peut-elle être engagée ici ? Pourrait-il faire l'objet d'une sanction ?

2. Si oui, devant quelle juridiction pourrait être jugé Olivier ? Pourquoi ?

3. Pour sa défense, Olivier envisage de plaider l'irresponsabilité pour légitime défense. Qu'en pensez-vous ?

4. Votre réponse aurait-elle été différente si Olivier avait fait feu au moment où Renée brandissait son arme ?
5. Qu'est-ce que la complicité ?
6. La responsabilité de Renée peut-elle être engagée ici ? Celle de Sylvie ? Pourraient-elles faire l'objet d'une sanction ?
7. Si oui, devant quelle juridiction pourraient être jugées Renée et Sylvie ? Pourquoi ?
8. Pour sa défense, Renée envisage de plaider que le cambriolage ayant été interrompu, il n'a pas eu lieu. Que lui conseilleriez-vous ?

Cas pratique :

Martine et Gilbert, respectivement âgé·es de 10 et 11 ans, ont l'habitude de jouer ensemble à des jeux vidéos en ligne après leur journée de collège. Excédé par les mauvaises performances de sa camarade, Gilbert se moque de plus en plus régulièrement de Martine.

Après plusieurs semaines de ce que Gilbert considère comme des plaisanteries, Martine finit par s'absenter régulièrement de son établissement scolaire et ses résultats en pâtissent. Alerté·es, ses parents décident de saisir la justice.

1. La responsabilité de Gilbert peut-elle être engagée ici ? Pourrait-il faire l'objet d'une sanction ? D'une autre mesure ? Devant quelle juridiction ?

2. Vos réponses auraient-elles été différentes si les moqueries de Gilbert avaient provoqué le suicide de Martine ? Pourquoi ?

3. Vos réponses auraient-elles été différentes si Gilbert avait eu 14 ans ? Pourquoi ?

4. Les parents de Martine reprochent à ceux de Gilbert d'avoir mal éduqué leur enfant et souhaitent les voir condamnés à la place de leur fils. Est-ce possible ? Qui doit indemniser le préjudice de Martine ?

5. Qui pourrait devoir indemniser le préjudice de Martine ?

Cas pratique :

Au beau milieu de l'été, une amie vous prête son ordinateur portable quelques instants pour que vous puissiez réaliser une tâche urgente. Une fois votre travail terminé, vous déposez la machine en plein soleil et rejoignez votre amie pour reprendre vos activités du jour. Le soir venu, elle constate que son ordinateur refuse de s'allumer.

1. Votre responsabilité peut-elle être engagée ici ? Pourriez-vous être contraint·e de réparer le préjudice de votre amie ?

2. Si oui, quelle serait la juridiction compétente pour un tel litige ?

3. Heureusement vous avez souscrit à une assurance couvrant la « responsabilité civile ». Cela change-t-il quelque chose à votre responsabilité ? L'assurance pourrait-elle vous être utile ici ?

Cas pratique :

Au cours d'un hiver particulièrement rigoureux, la neige s'accumule devant la porte de la bijouterie d'Olivier. Alors qu'elle passe devant la boutique, Gisèle glisse et se fracture le poignet. Après s'être relevée, elle se rend compte que son téléphone est cassé.

Elle estime la négligence d'Olivier inacceptable et souhaite le poursuivre en justice.

1. La responsabilité d'Olivier peut-elle être engagée ici ? Pourrait-il être contraint de réparer le préjudice de Gisèle ?

2. Votre réponse aurait-elle été différente si un arrêté municipal avait imposé aux commerçant·es de la ville de balayer la neige devant leur boutique ?

Cas pratique :

Au cours d'un hiver particulièrement rigoureux, la neige s'accumule devant la porte de la bijouterie d'Olivier. Alors qu'elle entre dans la boutique, Renée glisse sur le sol mouillé par les passages des autres client·es et se fracture le poignet. Après s'être relevée, elle se rend compte que son téléphone est cassé.

Elle estime la négligence d'Olivier inacceptable et souhaite le poursuivre en justice.

1. La responsabilité d'Olivier peut-elle être engagée ici ? Pourrait-il être contraint de réparer le préjudice de Renée ?

2. Quelle serait la juridiction compétente pour un tel litige ?

3. À quelle indemnisation pourrait prétendre Renée ?

Cas pratique :

Au cours d'un hiver particulièrement compliqué pour lui, Olivier engage Aline pour l'aider à tenir sa bijouterie. Un matin, la région tout entière se réveille surprise par la neige : les conditions météorologiques sont tellement dégradées que les transports en commun sont mis à l'arrêt et les routes jugées impraticables. Après plusieurs heures à l'attendre Olivier ne peut que se rendre à l'évidence : Aline ne viendra pas travailler.

Olivier juge la négligence d'Aline inacceptable et souhaite la sanctionner.

1. Qualifiez ce qui lie Olivier et Aline.

2. La responsabilité d'Aline peut-elle être engagée ici ? Pourquoi ?

Cas pratique :

Éprouvé par ses déboires, Olivier décide de partir en vacances et achète des billets de train pour effectuer un trajet Marseille-Paris en première classe et, le lendemain, un autre trajet de Paris à Brest avec une correspondance à Morlaix. Il sera finalement contraint de voyager en seconde classe dans le premier train et de se rendre en taxi à Brest en raison d'un retard de plus de trente minutes du second train.

Très stressé et énervé, il décide d'attaquer la SNCF en justice.

1. Qualifiez ce qui lie Olivier et la SNCF.

2. Selon vous, la responsabilité de la SNCF peut-elle être engagée dans ce litige ?

3. Si oui, à quelle indemnisation pourrait prétendre Olivier ?

Devoirs et cas pratiques corrigés

Durée de l'épreuve : 1 h (attention : le DS dure 1h30) – Le barème est indicatif

Questions de cours

1. Expliquez en détails (et si possible en termes juridiques et/ou avec des exemples pratiques) les principes suivants (3 points) :

Principe du contradictoire :

Principe du double degré de juridiction :

Principe du consensualisme :

2. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'un contrat soit valide ? Pour chacune, imaginez une situation concrète dans laquelle la condition en question ne serait pas remplie. (3,5 points)

Cas pratique

Lisez le texte ci-dessous, puis répondez de manière **détaillée** et **justifiée** aux questions qui suivent :

Le 12 octobre 2016, M. X a signé un formulaire d'enregistrement de partenariat avec la société Uber BV afin d'exercer une activité de chauffeur en recourant à la plateforme numérique Uber. Après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société et s'être enregistré en tant qu'indépendant, M. X a démarré son activité de transport de voyageurs par taxis. Au quotidien, la plateforme le met en relation avec des personnes à la recherche d'un moyen de transport et la société se rémunère en prélevant des commissions sur les paiements des client·es, tous effectués par l'application.

En avril 2017, la société Uber BV a désactivé définitivement le compte de M. X sur la plateforme. En réaction, M. X. a saisi un tribunal d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture.

Le 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a donné raison à M. X, notamment après avoir établi qu'il ne constituait aucune clientèle propre, qu'il ne fixait pas ses tarifs – qui pouvaient notamment être ajustés par Uber en cas « d'itinéraire inefficace » – et qu'il pouvait perdre définitivement son accès à l'application Uber en cas de signalements de « comportements problématiques ».

La société Uber BV a alors formé un pourvoi en cassation. Pour sa défense, la société affirme que les contrats la liant aux chauffeurs n'imposent aucune obligation de travail, d'exclusivité, de maintien à disposition, d'horaires, ni de contrainte à utiliser l'application proposée, de quelque manière que ce soit.

Le 4 mars 2020, la Cour de Cassation a rendu sa décision.

Questions du cas pratique (14 points) :

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?
Retracez son parcours.

2. Quels sont les critères à réunir pour qu'un contrat de travail existe ?

3. Listez et expliquez les arguments, raisonnements et demandes de chacune des parties au litige (si possible en termes juridiques). Il est nécessaire de les détailler et vous pouvez en déduire certains. Quels sont les points faisant débat dans cette affaire ? Pourquoi ?

4. La décision de la Cour de Cassation est-elle susceptible d'un recours ? Si oui, devant quelle juridiction ? Pourquoi ?

5. Comme M.X., l'immense majorité des chauffeurs travaillant aujourd'hui avec Uber ont un statut de travailleur indépendant et non de salarié. Quelles conséquences cela a-t-il pour ces personnes ? Pour l'entreprise ? Pour la société française dans son ensemble ?

6. ANALYSE PERSONNELLE : Selon vous, à qui la décision de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a-t-elle été favorable ? Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Correction

1. Expliquez en détails (et si possible en termes juridiques et/ou avec des exemples pratiques) les principes suivants (3 points) :

Principe du contradictoire :

Il s'agit d'un principe général du droit, qui existe dans toute procédure, qu'elle soit civile, administrative, pénale ou disciplinaire. Il signifie que chacune des parties à une procédure a été mise en mesure de discuter l'énoncé des faits et les moyens juridiques que ses adversaires lui ont opposés. Il est notamment indispensable de prévenir les personnes concernées par la procédure de sa tenue, des dates des différentes audiences, etc. Pour autant, ce principe n'empêche pas les parties de refuser de participer aux procédures.

Principe du double degré de juridiction :

Ce principe permet à tout justiciable, s'il n'est pas satisfait par une décision de justice, de la contester et de voir son affaire rejugée par une juridiction supérieure à celle initialement saisie. En pratique, cela consiste à *faire appel* ou à *se pourvoir en cassation*. Les juridictions jugeant en second et dernier ressort sont les cours d'appel (également la cour d'assises d'appel et la cour administrative d'appel) ainsi que la Cour de cassation et le Conseil d'État.

Principe du consensualisme :

Il s'agit d'un principe fondamental du droit des contrats, selon lequel les contrats ne nécessitent pas de forme pré-établie (par exemple de contenu, de support, de présence de témoins...) pour exister, sauf pour des cas exceptionnels. Les critères prédominants permettant aux contrats d'exister sont l'existence d'un consentement et l'existence d'un accord de volonté des parties. Les contrats ne respectant pas le principe du consensualisme sont appelés *solennels* : ils nécessitent une forme pré-établie. C'est par exemple le cas du contrat de mariage, qui doit être signé en présence d'un officier d'état civil et selon une procédure relativement stricte.

2. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'un contrat soit valide ? Pour chacune, imaginez une situation concrète dans laquelle la condition en question ne serait pas remplie. (3,5 points)

1. La capacité à contracter : les cocontractants doivent avoir la capacité juridique de contracter.

Un contrat de travail signé par une personne mineure non-émancipée ou un contrat immobilier signé par une personne placée sous tutelle seraient par exemple invalides.

2. Le consentement des parties : toutes les parties doivent accepter le contrat. Ce consentement doit être libre et éclairé : les parties doivent être saines d'esprit et en mesure de comprendre les enjeux du contrat.

Un contrat de vente accepté après des menaces de violence contre ses proches serait par exemple invalide. Idem si la personne vendant une voiture dissimulait à l'acheteur un problème mécanique (dol) ou si une personne vendait un tableau de maître au prix d'un tableau commun (erreur).

3. Un contenu licite et certain : le contenu du contrat doit respecter l'ensemble des règles juridiques applicables et il doit être possible de comprendre les droits et obligations de toutes les parties.

Un contrat engageant une personne à commettre un crime (par exemple un assassinat) serait par exemple invalide. De même, un contrat de location ne stipulant pas l'adresse du bien immobilier serait incertain, et donc invalide.

Dans le cas où les conditions de validité d'un contrat ne seraient pas remplies, la nullité du contrat pourrait être revendiquée auprès du juge compétent. Il est ainsi possible de demander la nullité d'un contrat comportant des vices. Le contrat annulé est censé n'avoir jamais existé : il s'agit de l'anéantissement rétroactif du contrat. Et si possible, chacune des parties doit restituer ce qu'elle a reçu dans l'état où elles les avaient eus.

Questions du cas pratique (14 points) :

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

Retracez son parcours.

Ce litige a été jugé devant le Conseil de prud'hommes (requalification d'un contrat de partenariat en contrat de travail), puis devant la Cour d'appel de Paris (suite à l'appel de l'une des parties), puis examiné par la Cour de Cassation (suite au pourvoi de la société Uber BV). Si le raisonnement était justifié, la réponse « tribunal de commerce » était acceptable.

2. Quels sont les critères à réunir pour qu'un contrat de travail existe ?

Pour qu'un contrat soit valide, il est indispensable de réunir 3 conditions :

- Le consentement des parties ;
- Leur capacité de contracter ;
- Un contenu licite et certain.

En plus de ces 3 conditions, 3 critères jurisprudentiels doivent être réunis pour qu'un contrat de travail existe :

- Prestation de travail (physique ou moral)
- Rémunération (versée ou promise, en argent ou en nature)
- Subordination juridique

Dès lors que ces 3 critères sont réunis, peu importe la qualification retenue par les parties : il s'agit d'un contrat de travail.

3. Listez et expliquez les arguments, raisonnements et demandes de chacune des parties au litige (si possible en termes juridiques). Il est nécessaire de les détailler et vous pouvez en déduire certains. Quels sont les points faisant débat dans cette affaire ? Pourquoi ?

Comme nous l'avons rappelé avec la question précédente, un contrat de travail existe dès lors que 3 critères sont réunis (travail, rémunération et lien de subordination juridique). Peu importe la qualification retenue par les parties : elles peuvent très bien considérer qu'il s'agit d'un contrat de partenariat, il s'agira tout de même d'un contrat de travail en droit.

Dans cette affaire, l'existence du travail et de la rémunération ne font évidemment pas débat. Il s'agit donc de déterminer si un lien de subordination juridique (organisation du travail, contrôle de la bonne exécution, pouvoir de sanction...) existe entre M. X et la société Uber BV. Si oui, le contrat les liant est bel et bien un contrat de travail, et M. X. a été licencié par Uber. Si non, le contrat les liant est un contrat de partenariat, auquel la société Uber BV pouvait légitimement mettre fin comme elle l'a fait.

Ainsi, M. X tente de démontrer l'existence du lien de subordination : la plateforme lui fournit ses clients, décide des itinéraires à suivre, lui impose des sanctions s'il ne respecte pas les consignes. Plutôt que partenaire indépendant, il serait donc en réalité salarié de la plateforme. À ce titre, la désactivation de son compte constituerait une rupture unilatérale de son contrat de travail (un licenciement). Et puisque celui-ci serait sans cause réelle et sérieuse, il s'agirait d'un licenciement abusif. Dès lors, M. X. pourrait donc exiger le versement d'indemnités, de rappels de salaires pour ses heures supplémentaires, par rapport au salaire minimum, pour ses congés, ses cotisations et l'ouverture de ses droits sociaux, etc.

Du point de vue de la société Uber BV, le lien de subordination n'est pas constitué : M. X. n'avait aucune obligation de travailler, d'exclusivité, de maintien à disposition, d'horaires, ni de contrainte à utiliser l'application proposée. Ainsi, il aurait bel et bien été un partenaire indépendant, conformément au contrat et à son statut, et non pas un salarié. Par conséquent, la société Uber BV demande à la Cour de cassation de casser l'arrêt rendu par la Cour d'appel, afin que l'affaire soit jugée à nouveau, en espérant un verdict allant cette fois dans son sens.

4. La décision de la Cour de Cassation est-elle susceptible d'un recours ? Si oui, devant quelle juridiction ? Pourquoi ?

La Cour de cassation est la juridiction la plus élevée de l'ordre judiciaire français : sauf exceptions très précises, ses décisions ne sont pas susceptibles de recours.

5. Comme M.X., l'immense majorité des chauffeurs travaillant aujourd'hui avec Uber ont un statut de travailleur indépendant et non de salarié. Quelles conséquences cela a-t-il pour ces personnes ? Pour l'entreprise ? Pour la société française dans son ensemble ?

Pour les chauffeurs, la principale conséquence de cette situation est de se voir privés de l'ensemble des droits associés au statut de salarié : salaire minimum, paiement des heures supplémentaires, protections sociales (congrés payés, accident, chômage, maladie, retraite...), protection contre les licenciements abusifs, droit de grève, droit à la sécurité/santé... De plus, ils doivent s'acquitter de l'ensemble des cotisations sociales leur ouvrant des droits sociaux. De manière plus positive pour eux, ce statut leur accorde la possibilité de choisir leurs horaires, de travailler ou non, de cumuler les contrats...

Pour l'entreprise Uber BV, cette situation constitue une excuse pour éviter de devoir s'acquitter de ses obligations légales envers les personnes qui travaillent pour elle (respect des droits énumérés ci-dessus, mais aussi paiement d'impôts et de cotisations patronales). Cela lui permet notamment de faire travailler davantage de personnes, ou au contraire de s'en séparer, de manière très simple et selon son bon vouloir. Il s'agit d'économies substantielles, qui conditionne la possibilité même de poursuivre son activité aux tarifs proposés à ses clients.

En plus de nuire aux chauffeurs, cette situation a également des conséquences négatives pour l'ensemble de la société française. D'une part parce que l'entreprise Uber ne contribue pas comme elle le devrait aux finances publiques, d'autre part parce qu'elle représente une concurrence déloyale pour les autres entreprises exerçant la même activité et respectueuses du droit. En effet, ces dernières ne peuvent proposer leurs services à des prix similaires tout en dégagant suffisamment de bénéfices pour la poursuite de leur activité.

Par conséquent, l'activité d'Uber est particulièrement délétère : pour générer ses profits, cette société met en péril l'existence même d'entreprises vertueuses, tout en contribuant à assécher les finances publiques qui devraient permettre de limiter les effets négatifs de son activité.

6. ANALYSE PERSONNELLE : Selon vous, à qui la décision de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a-t-elle été favorable ? Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Dans son arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel de Paris favorable à M. X.. Elle y reconnaît l'existence d'un lien de subordination entre les chauffeurs et Uber, et donc que le statut de travailleur indépendant est tout bonnement fictif. Ainsi, l'ensemble des chauffeurs dans la situation de M. X pourraient théoriquement exiger de voir leur contrat de partenariat requalifié en contrat de travail, et bénéficier de rappels de salaires et de cotisations.

Au niveau européen, des décisions similaires ont été rendues dans d'autres États membres et la Commission européenne s'est récemment saisie de la question, proposant qu'une plateforme soit présumée être l'employeur des personnes travaillant pour elle dès que 2 des 5 critères suivants sont remplis : qu'elle fixe la rémunération, qu'elle supervise le travail par un moyen électronique, qu'elle impose les heures de travail, qu'elle dicte la manière dont doit se comporter un travailleur avec un client ou qu'elle l'empêche de travailler pour un autre donneur d'ordre.

Une telle évolution serait bénéfique à la fois pour les travailleurs, qui bénéficieraient de conditions de travail et de rémunérations plus favorables, ainsi qu'aux États membres, qui pourraient récupérer les impôts et cotisations qui leur échappent aujourd'hui.

Cas pratique

ASCOM c/ AROL INFORMATIQUE

Le 16 juin 1998, les sociétés ASCOM et AROL INFORMATIQUE ont signé un contrat d'assistance informatique de longue durée (une année renouvelable par tacite reconduction), dont l'article 14 dispose :

« Les parties s'engagent à ne pas solliciter, ni faire travailler, directement ou indirectement, tout collaborateur ou mandataire de l'autre partie, même si la sollicitation initiale est formulée par le collaborateur, sauf accord préalable écrit entre les parties. Cette interdiction est valable pendant la durée du contrat et pendant les douze mois qui suivent. Tout manquement à cette obligation expose la partie défaillante à payer immédiatement à l'autre partie, à titre de clause pénale, une indemnité égale à douze fois le dernier salaire brut mensuel de la personne concernée ».

Jusqu'au 26 décembre 2000, cette mission a été exécutée par Guillaume B., salarié de la société AROL INFORMATIQUE. Ce dernier a ensuite démissionné au début du mois d'avril 2001, avant d'être embauché quelques mois plus tard par contrat à durée indéterminée par la société ASCOM, et ce sans l'accord préalable de la société AROL INFORMATIQUE. En juin de la même année, la société ASCOM a mis fin au contrat d'assistance qui la liait à la société AROL INFORMATIQUE.

S'estimant lésée, la société AROL INFORMATIQUE a porté l'affaire en justice. Le 29 janvier 2004, le premier tribunal saisi a rejeté ses demandes, considérant que l'article 14 du contrat d'assistance devait être considéré comme une clause de non-concurrence pesant sur Guillaume B. : pour être valable, cette clause aurait dû être acceptée par le salarié et faire l'objet d'une contrepartie financière. Elle n'aurait donc pas pu s'appliquer dans ces circonstances.

Mécontente, la société AROL INFORMATIQUE a fait appel de cette décision. Le 12 juillet 2005, la seconde juridiction saisie a cette fois tranché le litige en sa faveur, considérant l'article 14 valide en tant que tel. La société ASCOM s'est ainsi vue condamnée à payer à la société AROL INFORMATIQUE les sommes de 25 190,68 et 1 500 euros pour le non-respect de la clause de non-sollicitation contractuellement prévue et au titre des frais de justice supportés par la partie adverse.

A. Répondez aux questions :

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?
2. Quelles sont les conditions à réunir pour qu'un contrat soit valide ? D'après le 1^e jugement, la ou lesquelles de ces conditions n'auraient pas été respectées ici ?
3. Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ? À quels moments peut-elle s'appliquer ?
4. Si une clause de non-concurrence avait effectivement été applicable, quel tribunal la société AROL INFORMATIQUE aurait-elle dû saisir dans ce litige ? Contre qui ? Pourquoi ?
5. En termes juridiques, qu'est-ce qu'une démission ? Qu'a dû faire Guillaume B. vis-à-vis de la société AROL INFORMATIQUE à ce moment ?
6. Que signifie « faire appel d'une décision » ? Quel principe fondamental de la justice cela met-il en application ?
7. Expliquer le raisonnement des 2^e juges saisis. Quelles sont les principales différences avec celui des juges précédents ?
8. Suite à cette 2^e décision, quel(s) aurai(en)t pu être le(s) recours juridique(s) de la société ASCOM ?
9. Que pensez-vous de ces différences d'interprétations de l'article 14 du contrat d'assistance ? Laquelle vous semble la plus favorable aux intérêts des salarié-es ? À ceux des sociétés ? Pourquoi ?

Correction

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

Le litige a d'abord été jugé par un tribunal de commerce, puisqu'il s'agit d'un litige entre 2 sociétés (ASCOM et AROL INFORMATIQUE). Il a ensuite été réexaminé par une cour d'appel, après que la société AROL INFORMATIQUE ait contesté le jugement.

2. Quelles sont les conditions à réunir pour qu'un contrat soit valide ? D'après le 1^e jugement, la ou lesquelles de ces conditions n'auraient pas été respectées ici ?

Pour qu'un contrat soit valide, 3 conditions sont nécessaires :

- le consentement des parties ;
- la capacité juridique des parties ;
- un contenu licite et certain.

Le 29 janvier 2004, le tribunal de commerce a jugé que l'article 14 du contrat d'assistance passé entre les sociétés ASCOM et AROL INFORMATIQUE portait préjudice à Guillaume B. en restreignant son droit à l'emploi. En effet, cette clause l'empêcherait d'être employé par ASCOM pendant une période d'au moins 12 mois à compter de la rupture du contrat d'assistance, soit potentiellement plusieurs années. Le droit à l'emploi étant garanti par la Constitution, il se trouve au sommet de la hiérarchie des normes de droit : il n'est possible d'y contrevenir que d'une manière strictement encadrée, notamment en indemnisant le préjudice subi par la personne concernée (Guillaume B. dans cette affaire).

Ainsi, le tribunal de commerce a jugé que l'article 14 du contrat d'assistance devait être considéré comme une clause de non-concurrence qui aurait lié Guillaume B. à son employeur, la société AROL INFORMATIQUE. Pour être valide, cette clause aurait donc dû être acceptée par Guillaume B. de manière claire et non équivoque (consentement), être limitée dans le temps et dans l'espace, ainsi que prévoir une indemnisation non dérisoire (contenu licite). Guillaume B. n'ayant pas consenti à cette clause et celle-ci ne remplissant pas les conditions de licéité, le tribunal a donc jugé que les dispositions de l'article 14 ne pouvaient pas s'appliquer.

3. Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ? À quels moments peut-elle s'appliquer ?

Une clause de non-concurrence est une clause additionnelle commune du contrat de travail. À travers elle, le ou la salarié·e s'engage à ne pas exercer de fonctions similaires à celles exercées pour son employeur pour un autre employeur ou de manière indépendante. Elle prend effet pendant, et surtout à l'issue du contrat, doit être limitée dans le temps et dans l'espace, ainsi que prévoir une indemnisation non dérisoire (au moins 25 % du salaire).

4. Si une clause de non-concurrence avait effectivement été applicable, quel tribunal la société AROL INFORMATIQUE aurait-elle dû saisir dans ce litige ? Contre qui ? Pourquoi ?

Si une clause de non-concurrence avait effectivement été inscrite dans le contrat de travail de Guillaume B. et avait été applicable dans ce litige, il aurait opposé la société AROL INFORMATIQUE à son employé. Le conseil de prud'hommes aurait donc été compétent dans ces circonstances.

5. En termes juridiques, qu'est-ce qu'une démission ? Qu'a dû faire Guillaume B. vis-à-vis de la société AROL INFORMATIQUE à ce moment ?

En termes juridiques, la démission est une rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative d'un·e employé·e. Lorsqu'il a démissionné, Guillaume B. a dû faire part à la société AROL INFORMATIQUE de sa volonté de mettre un terme au contrat de manière explicite, claire et non équivoque. Il a ensuite eu à effectuer le préavis éventuellement exigé par l'entreprise (probablement de 2 mois).

6. Que signifie « faire appel d'une décision » ? Quel principe fondamental de la justice cela met-il en application ?

« Faire appel » consiste à contester une décision de justice rendue par une juridiction de premier degré, afin que l'affaire soit portée devant un autre tribunal (une Cour d'appel) pour y être entièrement examinée à nouveau. Il s'agit du principe de double degré de juridiction, l'une des garanties fondamentales pour les droits des justiciables à un procès équitable.

7. Expliquer le raisonnement des 2^e juges saisi-es. Quelles sont les principales différences avec celui des juges précédents ?

Le 12 juillet 2005, les magistrat-es de la cour d'appel ont considéré que l'article 14 du contrat d'assistance passé entre les sociétés ASCOM et AROL INFORMATIQUE remplissait bel et bien les 3 conditions de validité d'un contrat (consentement des parties, capacité juridique, licéité et contenu certain). Ainsi, en opposition à la décision rendue par le tribunal de commerce, la cour a jugé cette clause comme une source de droits et d'obligations pour les 2 sociétés contractantes, qui sont donc tenues de s'y conformer.

L'embauche de Guillaume B. par la société ASCOM moins de 12 mois après la rupture du contrat d'assistance la liant à la société AROL INFORMATIQUE constitue donc un manquement à ses obligations contractuelles. À ce titre, la société ASCOM s'est donc vue condamnée à verser à la société AROL INFORMATIQUE l'indemnité à laquelle elle s'était engagée (12 fois le dernier salaire mensuel brut de Guillaume B.).

8. Suite à cette 2^e décision, quel(s) aurai(en)t pu être le(s) recours juridique(s) de la société ASCOM ?

Suite à la décision de la cour d'appel, la société ASCOM aurait pu se pourvoir en Cassation. La cour de Cassation aurait alors vérifié la bonne application du droit par les magistrat-es de la cour d'appel, et aurait soit confirmé, soit cassé leur décision. Dans le second cas, l'affaire aurait été renvoyée devant une autre cour d'appel pour y être à nouveau entièrement examinée.

9. Que pensez-vous de ces différences d'interprétations de l'article 14 du contrat d'assistance ? Laquelle vous semble la plus favorable aux intérêts des salarié·es ? À ceux des sociétés ? Pourquoi ?

À travers son arrêt du 12 juillet 2005, la cour d'appel a validé la possibilité pour un employeur (la société AROL INFORMATIQUE) de limiter le droit à l'emploi d'un salarié (Guillaume B.) sans aucune contrepartie, ni possibilité pour lui d'en négocier les conditions, voire sans qu'il ne puisse même en avoir connaissance. Cette décision étonnante est donc clairement favorable aux intérêts de la société AROL INFORMATIQUE, qui a trouvé ici une voie juridique lui permettant de bénéficier de l'équivalent de clauses de non-concurrence tout en contournant son obligation d'indemniser ses salarié·es en contrepartie. La décision de la société de faire appel du jugement lui a donc permis d'obtenir un nouvel examen du litige qui se sera finalement avéré bien plus intéressant pour elle.

Cet arrêt est évidemment moins favorable que le jugement du tribunal de commerce du 29 janvier 2004 à la société ASCOM, la partie perdante du litige. Alors qu'elle avait initialement obtenu gain de cause et pu embaucher Guillaume B. sans verser à la société AROL INFORMATIQUE les indemnités prévues par le contrat d'assistance, elle se retrouve finalement condamnée à devoir lui payer 25 190,68 et 1 500 euros, en plus de ses propres frais pour sa défense et des salaires versés à Guillaume B. pour son travail.

Enfin, bien que, par la force des choses, Guillaume B. n'ait pas été pénalisé par cet arrêt, il semble tout de même s'inscrire en défaveur des intérêts de l'ensemble des salarié·es, qui pourront désormais se voir imposer par leur employeur·se des contraintes équivalentes à des clauses de non-concurrence, sans bénéficier des contreparties théoriquement imposées par la loi. Ainsi, il est facile d'imaginer que si la société ASCOM avait anticipé sa condamnation par la cour d'appel, elle n'aurait probablement pas embauché Guillaume B. avant la fin de la période de 12 mois suivant la rupture du contrat d'assistance, faute de pouvoir obtenir l'accord écrit de son ancien partenaire. Malgré ce que nous pouvons considérer comme une restriction évidente de son droit à l'emploi, Guillaume B. n'aurait dans ce cas pas bénéficié des indemnités auxquelles il aurait eu droit en suivant le raisonnement du tribunal de commerce.

Cas pratique
Mme X. c/ société CLEMOUNT

Le 13 août 2007, Mme X. est engagée en CDI en qualité de comptable administratif par la société CLEMOUNT, dont l'activité unique est la gestion de biens immobiliers. Le contrat de travail de Mme X. prévoit notamment l'application de la convention collective du commerce de gros, ainsi qu'une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois. Ce renouvellement lui est notifié le 1^{er} novembre 2007. Dès le lendemain, Mme X. accuse réception de cette notification, tout en s'en insurgant. Le 17 janvier 2008, c'est cette fois la rupture de la période d'essai que la société CLEMOUNT notifie à Mme X..

Suite à cette décision, Mme X. saisit la justice et exige de la société le paiement d'indemnités de rupture, au motif que la convention collective du commerce de gros ne prévoit pas de renouvellement possible de la période d'essai. En réponse, la société CLEMOUNT fait valoir que cette convention ne correspond pas à son activité, qu'elle a été mentionnée par erreur sur le contrat de travail, qu'elle n'a jamais été appliquée en son sein, et que les bulletins de paie envoyés à Mme X. ne la mentionnaient pas.

Le 23 novembre 2010, la Cour d'appel de Versailles a donné raison à la société CLEMOUNT. Le 16 mai 2012, la chambre sociale de la Cour de Cassation a ensuite décidé de renvoyer l'affaire devant la Cour d'appel de Versailles, autrement composée.

A. Répondez aux questions :

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?
2. Qu'est-ce qu'une période d'essai ? Combien de temps dure-t-elle ? Que se passe-t-il ensuite ?
3. Qu'est-ce qu'une convention collective ? À quoi cela sert-il ?
4. Que se passe-t-il si une convention collective contient des dispositions différentes de celles d'une loi ?
5. Quelles sont les conditions à réunir pour qu'un contrat de travail soit valide ? Selon la société CLEMOUNT, quel est le problème juridique de celui liant Mme X. et la société ?
6. Mme X. exige de la société CLEMOUNT le paiement d'indemnités. Pourquoi ? Expliquez son raisonnement en termes juridiques.
7. Pour sa défense, la société CLEMOUNT souligne que les bulletins de paie remis à Mme X. ne mentionnaient pas de convention collective. Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?
8. La décision de la Cour de Cassation est-elle susceptible d'un recours ? Si oui, devant quelle juridiction ? Pourquoi ?
9. ANALYSE PERSONNELLE : Selon vous, qui de Mme X. ou de la société CLEMOUNT a finalement eu gain de cause ? Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Correction

1. Selon vous, devant quelle(s) juridiction(s) a été jugé ce litige ? Pourquoi ?

Le conseil de prud'hommes, puisqu'il s'agit d'un litige entre une employée et un employeur. L'une des parties a fait appel du jugement et le litige a ensuite été jugé par la Cour d'appel de Versailles, qui a donné gain de cause à la société CLEMOUNT. Mme X. a alors formé un pourvoi en cassation.

2. Qu'est-ce qu'une période d'essai ? Combien de temps dure-t-elle ? Que se passe-t-il ensuite ?

La période d'essai est une période de temps pendant laquelle il est possible pour les 2 parties d'un contrat de travail de le rompre unilatéralement, sans motif, sans justification et sans indemnisation. Il s'agit d'une clause additionnelle commune des contrats de travail.

En CDI, la durée maximum de la période d'essai est variable selon la qualification professionnelle (sauf exception) et elle peut être renouvelée une fois :

- 2 mois pour les ouvrier·es et employé·es
- 3 mois pour les technicien·nes et agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres

En CDD, la durée maximum de la période d'essai varie selon la durée du contrat et ne peut pas être renouvelée :

- 1 jour par semaine pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois
- 1 mois maximum pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois

Une fois la période d'essai terminée, le contrat de travail continue de s'appliquer et sa rupture nécessite une cause réelle et sérieuse.

3. Qu'est-ce qu'une convention collective ? À quoi cela sert-il ?

Une convention collective est un accord signé entre des organisations patronales et des organisations salariales représentatives. Elle détermine l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales applicables dans un secteur d'activité ou pour une zone géographique donnée.

4. Que se passe-t-il si une convention collective contient des dispositions différentes de celles d'une loi ?

En cas de conflit entre une convention collective et une loi, le principe le plus favorable à la personne salariée prévaut.

5. Quelles sont les conditions à réunir pour qu'un contrat de travail soit valide ? Selon la société CLEMOUNT, quel est le problème juridique de celui liant Mme X. et la société ?

Comme pour tous les contrats, le contrat devra réunir 3 conditions pour être valide :

1. La capacité à contracter des parties
2. Le consentement des parties
3. Un contenu licite et certain

Selon la société CLEMOUNT, la mention de la convention collective du commerce de gros dans le contrat est une erreur qui constitue un vice de son consentement et entraîne la nullité de la clause en question.

6. Mme X. exige de la société CLEMOUNT le paiement d'indemnités. Pourquoi ? Expliquez son raisonnement en termes juridiques.

Si la rupture du contrat à l'initiative de la société a lieu après la fin de la période d'essai, il s'agit d'un licenciement. S'il n'est pas motivé par une cause réelle et sérieuse, il est abusif et Mme X peut demander l'indemnisation de son préjudice.

7. Pour sa défense, la société CLEMOUNT souligne que les bulletins de paie remis à Mme X. ne mentionnaient pas de convention collective. Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Indiquer dans le bulletin de paie la convention collective applicable est une obligation légale. La société y voit une preuve que la convention collective du commerce de gros ne s'appliquait pas. En réalité, cela constitue donc un autre manquement de leur part.

8. La décision de la Cour de Cassation est-elle susceptible d'un recours ? Si oui, devant quelle juridiction ? Pourquoi ?

La Cour de cassation est la juridiction la plus élevée de l'ordre judiciaire français : sauf exceptions très précises, ses décisions ne sont pas susceptibles de recours.

9. ANALYSE PERSONNELLE : Selon vous, qui de Mme X. ou de la société CLEMOUNT a finalement eu gain de cause ? Pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Mme X. a finalement obtenu gain de cause. La clause indiquant l'application de la convention collective du commerce de gros ne constitue pas une erreur et le contrat est bel et bien valide. Elle doit donc s'appliquer. Puisque la convention interdit le renouvellement de la période d'essai, le contrat de Mme X. s'appliquait pleinement à l'issue de son unique période d'essai.

La Cour de cassation a donc accepté sa demande et renvoyé l'affaire devant une nouvelle Cour d'appel.