

### TD3 : Le contrat de travail



#### I. Répondez par vrai ou faux aux affirmations suivantes :

1. Un contrat de travail est signé par toutes les personnes actives occupées.
2. Dans un contrat de travail, le lien de subordination n'est pas essentiel.
3. Un lien de subordination illustre la possibilité de contrôler, de commander (autorité) et de sanctionner, un salarié.
4. Pour illustrer un statut de salarié, un contrat écrit est obligatoire.
5. La clause de non concurrence est constituée de 3 éléments : d'une délimitation dans le temps et sur un territoire donné (l'espace) et peut être invoquée pour certains emplois « sensibles ».
6. La clause de dédit-formation indique qu'une formation métier est dédiée au poste occupé dans l'entreprise.

#### II. Analyse de cas :

##### **Situation : L'ASSOCIATION CLUB DES SPORTS DE Risoul 1850**

L'association Club des sports de Risoul (Hautes Alpes) propose, depuis plusieurs années, des cours et des séances d'entraînement de ski à de jeunes enfants de la commune. Elle travaille pour cela avec des moniteurs diplômés de l'école de ski française (ESF) avec lesquels elle passe des contrats, généralement pour une saison complète.

M. Cabri est un des moniteurs, recrutés le 1<sup>er</sup> novembre 2015 pour dispenser des cours aux groupes d'enfants que l'association a constitués et dont elle lui a confié la charge, selon un planning défini à l'avance. A la fin de la deuxième semaine des vacances d'hiver, le directeur de l'association a décidé de ne plus confier de groupes à M. Cabri, après plusieurs avertissements liés au fait que celui-ci aurait pratiqué à plusieurs reprises des sorties hors-piste, qui étaient interdites selon les conditions du contrat conclu, et le règlement intérieur de l'association.

Si M. Cabri ne conteste pas les sorties hors-pistes effectuées à la demande de ses meilleurs élèves, en revanche, il entend se défendre dans cette affaire et vous a choisi pour le défendre. Malheureusement, M. Cabri n'est pas très bien organisé et il n'a pas pu retrouver le contrat qu'il avait conclu avec l'association. Néanmoins, il vous a apporté tous les documents qu'il a pu retrouver concernant sa relation avec l'association.

**Chargé(e) de ce dossier, vous présenterez à M. Cabri le raisonnement juridique susceptible de défendre au mieux ses droits dans cette affaire, à l'aide des annexes 1 à 3.**

**ANNEXE 1 : Annonce publiée par l'association Club des sports de Risoul, à laquelle avait répondu M.Cabri pour le poste de moniteur de ski précédemment occupé.**

**ASSOCIATION CHERCHE MONITEUR DE SKI DIPLOMÉ ESF (H/F) (Extraits)**

**Association Club des sports de Risoul 1850**

Référence de l'annonce : 22

Nombre de postes recherchés : 2

Localisation : Risoul (Hautes Alpes)

**Le poste :**

Nous recherchons pour les enfants de la commune deux moniteurs/trices de ski pour encadrer des cours tous niveaux selon un planning défini (horaires de travail période scolaire : mercredi, samedi, et dimanche de 8h-12h et 14h-18h et périodes de vacances : du lundi au samedi 8h-12h et 14h-18h).

Vous serez soumis à l'article L.622-5 du code de la sécurité sociale, en vertu duquel les moniteurs de ski titulaires d'un brevet d'État peuvent être considérés comme exerçant une activité non salariée relevant du régime des travailleurs indépendants.

La rémunération des moniteurs est calculée au prorata du temps de travail sur la base de 35 € / heure de cours.

Les groupes d'enfants seront constitués, selon leur niveau, par la direction de l'association et le moniteur sera tenu de respecter les groupes constitués ainsi que le règlement prévu pour le fonctionnement de ces cours.

Le matériel de ski des enfants et du moniteur est pris en charge par l'association. Le moniteur peut librement utiliser son matériel de ski personnel, en revanche il est tenu de porter les combinaisons de ski aux couleurs de l'Association qui le rendent aisément identifiable par les enfants, comme les parents à la fin des cours.

**Le profil :**

Diplômé de l'ESF, vous disposez, de préférence, d'une expérience dans l'encadrement de jeunes publics.

Si cette offre vous intéresse, envoyez votre CV par mail à [asso-sport-risoul@free.fr](mailto:asso-sport-risoul@free.fr) qui prendra contact avec vous.

**ANNEXE 2 : Courrier adressé à M. Cabri, le lundi 4 janvier 2016 par la direction de l'Association du club des sports**

Monsieur,

Nous vous avons récemment informé par un premier courrier du 6 décembre dernier de l'interdiction de pratiquer le ski hors-piste avec les enfants du club. Or, de nouveaux témoignages du non-respect de cette règle nous ont été rapportés durant les vacances d'hiver.

Nous avons donc décidé de ne pas poursuivre notre collaboration avec vous, compte tenu de vos manquements répétés au règlement de l'association et la sécurité des enfants, et ce, en dépit de l'excellence de votre travail pour ce qui concerne les autres points.

Vous obtiendrez, bien évidemment, et dans le meilleur délai, le paiement des heures que vous avez effectuées jusqu'au mois de décembre. [...]

En tant qu'indépendant, je vous rappelle que vous n'êtes aucunement lié par une clause de non-concurrence et que vous êtes donc libre de continuer à travailler pour votre propre compte ou pour celui d'un nouvel employeur de la région. Nous vous souhaitons d'ailleurs de retrouver au plus vite des fonctions qui correspondent à vos attentes [...]

**ANNEXE 3 : Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mardi 29 septembre 2009**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui exerce la profession de psychiatre hospitalier, a conclu avec l'Union mutualiste logement (Mutalog), aux droits de laquelle se trouve le GIE Groupe Acmil, une "convention de mission" en date du 23 juin 1993, en qualité de médecin conseil ayant pour fonction de contrôler les questionnaires médicaux des bénéficiaires de prêts et d'examiner les dossiers en cas de sinistre ; que le Groupe Acmil a mis fin aux relations contractuelles le 25 janvier 2006 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail et obtenir paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour qualifier de contrat de travail la convention conclue entre M. X... et le Groupe Acmil, l'arrêt retient que l'analyse de la convention de mission révèle que pour l'exécution de sa mission, M. X... avait à sa disposition un bureau, une armoire, l'usage du téléphone et de la photocopieuse, les fournitures qui lui étaient nécessaires et qu'il pouvait solliciter les services d'une secrétaire, que le contrat lui impartissait des délais pour le traitement des dossiers, qu'il est justifié par différents courriers de directives données à l'intéressé par le Groupe Acmil, que M. X... devait assister à des réunions organisées par la mutuelle et que celle-ci déterminait le montant de sa rémunération ;

Attendu cependant que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements ; que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Qu'en statuant comme elle a fait, sans rechercher si le Groupe Acmil exerçait dans les faits un pouvoir de contrôle et de sanction sur M. X..., la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs, casse et annule l'arrêt rendu le 26 juin par la cour d'appel de Paris :

## Méthodologie :

Après avoir lu à plusieurs reprises un arrêt, il convient de procéder à son analyse. Il importe de dégager les faits, relater la procédure, de poser les prétentions des parties puis de suivre le raisonnement du juge pour comprendre la solution retenue par l'arrêt.

*Ces différentes parties peuvent être traitées dans un tableau.*

1. **Les parties** : identifier les parties en présence. Le demandeur est celui qui prend l'initiative du procès (saisir la justice, intenter une action en justice, se pourvoir en cassation). Le défendeur personne contre laquelle un procès est engagé. Devant une cour d'appel on parlera d'appelant et d'intimé.
2. **Les faits** : Il s'agit ici de dire ce qu'il s'est passé avant le lancement de la procédure.
3. **La procédure** : il est indispensable de présenter la procédure antérieure : au 1<sup>er</sup> degré le demandeur était... et le défendeur... + argumentation juridique. Qui obtient gain de cause ? qui est débouté ? Qui fait appel ? Appelant / intimé + argumentation juridique. Etc...
4. **Les arguments des parties** : il faut exposer les arguments et les prétentions des parties.
5. **LE PROBLEME juridique** : c'est l'élément essentiel de ce travail ; le point central de la décision de justice. C'est le problème de droit auquel les juges devront répondre.
6. **La réponse des juges** : elle s'appuie sur le syllogisme : **la majeure** (rappel de la règle de droit qui est générale et abstraite), **la mineure** (mention des faits justifiant et orientant l'application de la règle de droit, **donc, solution** (décision des juges.

### **Dispositif:**

- **arrêt de rejet / de renvoi (de la Cour de cassation) :**
- **Arrêt de rejet :** La Cour de cassation rejette le pourvoi formé car elle estime que le droit a correctement été appliqué ;
- **Arrêt de renvoi / cassation :** La Cour de cassation casse et annule le jugement précédent et renvoie l'affaire devant une juridiction de même degré que celle dont le jugement a été cassé afin que l'affaire soit rejugée.