

Droit Civil

I) Compétence matérielle et territoriale des juridictions

1) Compétence matérielle

- Jurisdiction civile : TI / TGI
- Jurisdiction spécialisée : tribunal de commerce (TC) / conseil de prud'hommes (CPH)

Pour déterminer la juridiction matériellement compétente, il faut répondre dans l'ordre aux questions suivantes :

a) S'agit-il d'une compétence exclusive ?

Le TGI est exclusivement compétent pour traiter des litiges relatifs à la propriété intellectuelle (quels que soient les parties du litige et le montant estimé).

Art L615-17 du CPI : Les actions civiles et les demandes relatives aux **brevets d'inventions** y compris le cas prévu au **L611-7** (l'inventeur est un salarié) ou lorsqu'elles portent sur une question connexe de concurrence déloyale sont **EXCLUSIVEMENT** portées devant le TGI.

Art L716-3 du CPI : les actions civiles et les demandes relatives aux **marques** y compris lorsqu'elles portent sur une question connexe de concurrence déloyale sont **EXCLUSIVEMENT** portées devant le TGI.

b) Quelle est la branche de droit applicable ou alors quelle est la qualification juridique des parties ?

Si le litige ne porte ni sur les marques ni sur les brevets, il faut s'interroger sur un autre aspect : la branche de droit applicable, donc la qualification juridique des parties.

- Si le litige concerne un employeur et un salarié (non inventeur), le tribunal compétent est le CPH (**art L1411-1 du Code du travail**)
- Si le litige concerne deux commerçants, le tribunal de commerce (**art L721-3 du code de commerce**)
- Si le litige concerne deux particuliers, la juridiction civile (TI ou TGI)
- Si le litige est mixte, il faut déterminer lequel des parties est demandeur :
 - Cas 1 : le commerçant est demandeur → juridiction civile (TI ou TGI)
 - Cas 2 : le particulier est demandeur → choix entre juridiction civile ou TC

c) Quel est le montant de la demande ? (choix entre TI et TGI)

cas où le litige concerne deux particuliers (ou litige mixte avec un particulier demandeur).

- taux de ressort > 10 000€ : TGI
- 4000€ < taux de ressort =< 10 000€ : TI
- taux de ressort =< 4000€ : Tribunal correctionnel

Droit Civil

Autre question : quelles sont les voies de recours du demandeur ? deux voies de recours :

- le demandeur peut interjeter appel et contester la décision rendue en première instance
- le demandeur peut se pourvoir en cassation et former un recours contre une décision rendue en dernier ressort (décision en première instance inférieure à 4000€ ou décision rendue par la cour d'appel).

2) Compétence territoriale

a) Le TI ou TGI territorialement compétent

principe général = juridiction du lieu du domicile du défendeur (**art 42 du NCPC**)

Dérogations :

art 46 du NCPC : le demandeur peut saisir à son choix, outre la juridiction du domicile du défendeur :

- en matière **contractuelle** (acte juridique) : la juridiction du lieu de la livraison effective de la chose ou du lieu de l'exécution de la prestation de service.
- en matière **délictuelle** (fait juridique) : la juridiction du lieu du fait dommageable ou celle dans le ressort de laquelle le dommage a été subi

N.B : un arrêt de la Cour de cassation précise que le lieu de livraison effective s'entend de celui où la livraison **a été ou doit être effectuée**.

b) Le CPH territorialement compétent

art R1412-1 du Code du travail :

- celui du lieu du **siège social**
- celui du lieu du **domicile du salarié** si le travail est accompli hors établissement

Le salarié demandeur peut en outre saisir les CPH du lieu où le contrat de travail a été signé ou du lieu où l'employeur est établi.

c) Le tribunal de commerce territorialement compétent

- **tribunal du lieu du domicile du défendeur**. Pour une personne physique il faut prendre en considération le lieu de son établissement principal, et pour une personne morale le lieu du siège social (**art 42 et 43 du NCPC**)
- **tribunal du lieu de la livraison effective** de la chose ou du lieu de la prestation de service, s'il y a eu un contrat (**art 46 du NCPC**, repris dans l'**art 420 du Code de commerce**)
- **tribunal du lieu du fait dommageable où le dommage a été subi**, en cas d'absence de contrat entre les deux parties (**art 46 du NCPC**)

Clause attributive de compétence : clause insérée par les parties contractantes dans le contrat afin de déroger à la règle normale applicable en matière de compétence territoriale.

Conditions de validité :

- elle doit être écrite
 - elle doit faire l'objet d'un consentement des parties
 - elle est applicable uniquement en matière de droit commercial
 - elle doit être mentionnée de façon très apparente dans l'engagement de la partie à qui elle est opposée (**art 48 du NCPC**)
- > si elle ne respecte pas ces conditions, elle est réputée non écrite.

Droit Civil

Clause attributive de compétence matérielle : pour les compétences non exclusives, les parties peuvent y déroger (faire le choix par deux commerçants du TGI au lieu du TC)

Pour les actes mixtes, la clause attribuant compétence au tribunal de commerce est inopposable au défendeur non commerçant.

II) La responsabilité contractuelle

3) Négociations précontractuelles

Article 1112 (code civil) : « l'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de **bonne foi** »

- ➔ **Principe de liberté** : possibilité de mettre fin librement aux pourparlers contractuels
- ➔ **Principe de loyauté et de bonne foi**

• Rupture fautive des pourparlers

(engage la responsabilité extracontractuelle à moins qu'il n'y ait un pré-contrat)

a) Existence d'une faute :

- ✓ il n'y en a pas si
 - absence de fixation du prix
 - absence de preuve de la durée et l'intensité des pourparlers
 - absence de relations antérieures entre les parties
- ✓ il y a faute si :
 - intention de nuire ou mauvaise foi
 - rupture de pourparlers avancés ayant une certaine intensité et un certain degré de précision
 - rupture après des pourparlers ayant occasionné des frais importants
 - rupture la veille de la signature d'un accord/contrat

b) Préjudice :

- **Arrêt du 26 novembre 2013** (chambre commerciale) : la réparation du préjudice résidant dans la perte d'une chance de tirer profit de la conclusion et de l'exécution du contrat est exclue car ce préjudice n'a pas été causé par la rupture abusive mais par la rupture elle-même
- En revanche, pourra être réparé :
 - le **préjudice consistant** dans la perte subie en raison des diverses dépenses inhérentes à la négociation
 - le **préjudice résultant de l'atteinte à l'image ou à la réputation de la victime** de la rupture
 - la **perte de chance de conclure un contrat de même nature à cause de la mauvaise foi du négociateur** qui la rompt, destinée à détourner son partenaire d'une autre

c) **Etendue de la réparation** : l'article **1112** précise dans son 2e alinéa qu'en cas de faute commise dans les négociations, la réparation du préjudice qui en résulte ne peut avoir pour objet de compenser la perte des avantages attendus du contrat non conclu, car ceci « conduirait à donner indirectement effet au contrat qui n'a pas été conclu »

Droit Civil

- **Devoir précontractuel de confidentialité**

art 1112-2 : « celui qui **utilise ou divulgue** sans autorisation une information confidentielle obtenue à l'occasion des négociations engage sa **responsabilité dans les conditions du droit commun** »

—> acte de concurrence déloyale

- **Devoir d'information**

- L'obligation **d'information est autonome** : sa violation devient sanctionnable en dehors de tout dol (intention)
- La partie qui prétend qu'une information **lui était due doit le prouver (art 1112-1)**, celle qui avait cette information a la charge de prouver qu'elle l'a fournie
- L'info qui doit être transmise est celle dont l'importance est déterminante pour le **consentement de l'autre**
- Limite : l'ignorance doit être légitime. Chacune des parties a l'obligation de se renseigner et ne doit pas se montrer trop crédule
- Sanctions :
 - ➡ mise en oeuvre de la resp. extra-contractuelle dans le cas où la violation de l'obligation ne provoque pas de vice du consentement = pas d'intention (D&I)
 - ➡ annulation du contrat pour dol (réticence dolosive art 1137) caractère intentionnel

1) Formation du contrat

- a) **Définition du contrat** : « accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations » (**art. 1101**)
- b) **Qualification** :

synallagmatique : obligations réciproques	unilatéral : obligations à la charge d'une seule partie
de gré à gré : discussion des clauses	d'adhésion : une partie impose les clauses
à titre onéreux : avantages pour les deux parties	à titre gratuit : pas de contrepartie
individuel : n'engage que les parties qui ont donné leur consentement	collectif : s'applique à d'autres personnes
consensuel : l'accord des volontés suffit	solennel : respect de certaines formes (écrit)
à exécution instantanée	à exécution successive
commutatif : prestations fixées	aléatoire : prestations variant en fonction d' évts.
réel : remise d'une chose	

- c) **Conditions de validité (art 1128)** : « sont nécessaires à la validité d'un contrat :
 1. le consentement des parties (système d'expédition = renvoi de la réponse)
 2. leur capacité de contracter
 3. un contenu licite et certain (moral, déterminé —> ne déroge pas à l'ordre public) »
- ➡ **Vices de consentement** :

Droit Civil

1130 : « l'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté dans des conditions sensiblement différentes »

1131 : « les vices de consentement sont une cause de nullité relative du contrat »

Erreur (1132)	Dol (1137)	Violence (1140)
<p>« l'erreur (...) est une cause de nullité du contrat lorsqu'elle porte sur les qualités essentielles de la prestation due ou sur celles du cocontractant » (1132)</p> <p>« l'erreur sur un simple motif n'est pas une cause de nullité, à moins que les parties n'en aient fait expressément un élément déterminant de leur consentement » (1135)</p>	<p>« le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manoeuvres ou des mensonges. Constitue également un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie » (1137)</p>	<p>« Il y a violence lorsqu'une partie s'engage sous la pression d'une contrainte qui lui inspire la crainte d'exposer sa personne, sa fortune ou celle des ses proches à un mal considérable » (1140)</p> <p>« Il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif » (1143)</p>

➔ Capacité :

1146 : « sont incapables de contracter, dans la mesure définie par la loi : 1°) les mineurs non émancipés
2°) les majeurs au sens de l'article 425 »

1147 : « l'incapacité de contracter est une cause de nullité relative »

➔ Contenu

1169 : « un contrat à titre onéreux est nul lorsque, au moment de sa formation, la contrepartie convenue au profit de celui qui s'engage est illusoire ou dérisoire »

1170 : « toute clause qui prive de sa substance l'obligation essentielle du débiteur est réputée non écrite »

1171 : « dans un contrat d'adhésion, toute clause qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et les obligations des parties est réputée non écrite »

Droit Civil

d) Clauses :

Clause pénale (art 1231-5)	fixe forfaitairement dès la conclusion du contrat les D&I dus en cas d'inexécution ou de retard d'exécution. Mise en oeuvre : <ul style="list-style-type: none">- constater le manquement du débiteur à une obligation- mise en demeure (sauf si l'inexécution est définitive)- il n'est pas nécessaire de prouver l'existence d'un préjudice- Elle peut être révisée par le juge, si elle apparaît manifestement excessive ou dérisoire. Lorsque l'engagement a été exécuté en partie, la pénalité peut être diminuée par le juge
Clause résolutoire	clause par laquelle les parties conviennent qu'en cas d'inexécution, le contrat pourra être anéanti de plein droit (disparition du contrat). Conditions : <ul style="list-style-type: none">- doit énumérer de façon claire les obligations qui seront sanctionnées- doit être mise en jeu de bonne foi (mise en demeure)- si la résolution est dite de « plein droit » : pas d'intervention du juge ; « sans sommation » : pas de mise en demeure.
Clause compromissoire	prévoit le recours, en cas de différend, à un arbitre désigné par les parties

d) Sanctions 1178 : Nullité/ D&I

- ➔ « Un contrat qui ne remplit pas les conditions requises pour sa validité est nul. La nullité doit être prononcée par le juge, à moins que les parties ne la constatent d'un commun accord (...) »
- ➔ « Indépendamment de l'annulation du contrat, la partie lésée peut demander réparation du dommage subi dans les conditions de droit commun de la responsabilité extra-contractuelle »

1186 : Caducité (l'un des éléments essentiels du contrat disparaît) et interdépendance (l'un des contrats interdépendants disparaît) // **1187** : « la caducité met fin au contrat »

2) Effets du contrat

- Force obligatoire** : « les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise » (**1193**)
 - ➔ **Dérogation (1195)** : « si un changement de circonstance imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation. En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir des modalités de résolution du contrat ou demander à un juge de procéder à une révision du contrat ou d'y mettre fin »
- Durée du contrat** : « lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie peut y mettre fin à tout moment, sous réserve de respecter le délai de préavis contractuellement prévu ou, à défaut, un délai raisonnable » (**1211**)
- Cession de contrat (1216)** : possible sous réserve du consentement du cocontractant
- Inexécution du contrat** :

Droit Civil

➔ **1217** : « la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, ou l'a été imparfaitement, peut

1°) refuser l'exécution ou suspendre l'exécution de sa propre obligation

- lorsque l'autre n'exécute pas la sienne (**1219**)
 - suspension par anticipation : **risque** d'inexécution (**1220**)
- > condition : l'inexécution est **suffisamment grave**

2°) poursuivre l'exécution forcée en nature de l'obligation

1221 :

- Le créancier d'une obligation peut en demander l'exécution en nature à condition de **mettre en demeure** le débiteur
- Exceptions :
 - exécution impossible
 - disproportion manifeste entre son coût pour le débiteur et son intérêt pour le créancier
- Alternatives (**1222**) :
 - faire exécuter l'obligation lui-même
 - sur autorisation du juge, détruire ce qui a été fait en violation de l'obligation
 - demander au débiteur le remboursement des sommes engagées à cette fin
 - « demander en justice que le débiteur **avance** les sommes nécessaires »

3°) solliciter une réduction du prix

Conditions (**1223**) :

- Décidée par le créancier
- mise en demeure préalable du débiteur
- notifier au débiteur sa décision de réduire le prix dans les meilleurs délais

4°) provoquer la résolution du contrat

peut résulter d'une (**1224**) :

- **clause résolutoire** : le créancier met en demeure le débiteur et mentionne expressément la clause
- **notification du créancier au débiteur**, à condition que l'inexécution soit suffisamment grave (**1226**) :
 - sauf urgence, mise en demeure préalable « de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable » sous peine de résolution (*à mentionner expressément*)
 - le débiteur peut contester la résolution et saisir le juge, mais « devra prouver la gravité de l'inexécution »
- **décision de justice**, en cas d'une inexécution suffisamment grave

5°) demander réparation des conséquences de l'inexécution »

conditions pour les D&I :

- mise en demeure préalable du débiteur
- inexécution ou retard dans l'exécution (sauf cas de force majeure)
- réparation limitée aux dommages prévus ou prévisibles au moment de la conclusion du contrat, « sauf lorsque l'inexécution est due à une faute lourde ou dolosive »

➔ Exonération d'inexécution (cas de force majeure)

1218 : « il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur. »

✓ Caractères de la force majeure : imprévisible, irrésistible (inévitabile et insurmontable)

✓ Effets de la force majeure :

- inexécution définitive —> résolution du contrat de plein droit
- justifie la résolution du contrat

✓ D&I ? il n'y a lieu à aucun D&I lorsque par suite d'une force majeure le débiteur a été empêché d'exécuter son obligation

Droit Civil

III) La responsabilité extracontractuelle

Responsabilité	du fait personnel	du fait d'autrui	du fait des choses/ des produits défectueux
	1240 : « tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer »	1242 : « on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde »
Fait générateur	1241 : « Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence »	<p>1) Responsabilité des parents du fait des enfants mineurs 1242 (a1) : « Le père et la mère, en tant qu'ils exercent l'autorité parentale, sont solidairement responsables du dommage causé par leurs enfants mineurs habitant avec eux. »</p> <p>2) Responsabilité des employeurs du fait de leurs salariés 1242 (a2) : « Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés » Conditions : - Existence d'un lien de subordination - Fait dommageable - Faute commise durant le travail</p>	<p>3) du fait des choses 1243 « Le propriétaire d'un animal, ou celui qui s'en sert, pendant qu'il est à son usage, est responsable du dommage que l'animal a causé, soit que l'animal fût sous sa garde, soit qu'il fût égaré ou échappé. » 1244 « Le propriétaire d'un bâtiment est responsable du dommage causé par sa ruine, lorsqu'elle est arrivée par une suite du défaut d'entretien ou par le vice de sa construction. » du fait des pdts ... 1245 : « Le producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit qu'il soit ou non lié par un contrat à la victime » (voir cours consommation)</p>
Faute, dommage et lien de causalité	Il peut être : Matériel, moral, corporel Il doit être : Direct et certain 1245-8 Le demandeur doit prouver le dommage, le défaut et le lien de causalité entre le défaut et le dommage		
Exonération	<ul style="list-style-type: none"> - Fait d'un tiers : si le fait du tiers présente les caractéristiques de la force majeure, exonération totale, sinon partielle - Faute de la victime - Force majeure 	<p>3 conditions réunies pour l'exonération du commettant (cour de cassation) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le préposé a agi en dehors de ses fonctions - sans autorisation - A des fins étrangères à ses attributions - Force majeure ou faute de la victime 	

Droit Civil

IV) Le droit de la preuve

Charge de la preuve	1353 : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. » Exceptions (1354) : <ul style="list-style-type: none">- présomption simple : le demandeur n'a rien à prouver, c'est au défendeur de prouver que le droit invoqué contre lui n'est pas fondé (obligation d'information)- présomption irréfragable : le demandeur n'a rien à prouver et le défendeur ne peut pas apporter la preuve du contraire (responsabilité parentale)	
Procédés de preuve	ACTE JURIDIQUE : manifestation de la volonté	FAIT JURIDIQUE (volontaire/ involontaire): tout événement susceptible de produire des effets en dehors de la volontés des parties
	PREUVE LEGALE (1359) : par écrit sous signature privée ou authentique 1361 : « Il peut être suppléé à l'écrit par l'aveu judiciaire, le serment décisoire ou un commencement de preuve par écrit corroboré par un autre moyen de preuve. » 1366 : « L'écrit électronique a la même force probante que l'écrit sur support papier, sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité. »	PREUVE LIBRE (1358) : « Hors les cas où la loi en dispose autrement, la preuve peut être apportée par tout moyen. »
Cas dérogatoires	<ul style="list-style-type: none">- acte juridique < 1500€ 1359- impossibilité matérielle- impossibilité morale- impossibilité de produire un écrit (force majeure) 1366- commencement de preuve par écrit	acte mixte : <ul style="list-style-type: none">- à l'encontre du commerçant : preuve libre- à l'encontre de la partie civile : preuve légale

1362 « Constitue un commencement de preuve par écrit tout écrit qui, émanant de celui qui conteste un acte ou de celui qu'il représente, rend vraisemblable ce qui est allégué.

Peuvent être considérés par le juge comme équivalant à un commencement de preuve par écrit les déclarations faites par une partie lors de sa comparution personnelle, son refus de répondre ou son absence à la comparution.

La mention d'un écrit authentique ou sous signature privée sur un registre public vaut commencement de preuve par écrit. »

Droit Civil

Les pratiques restrictives de concurrence

Les pratiques tarifaires pénalement sanctionnées	<p>L442-5 : « est puni d'une amende de 15 000€ le fait par toute personne d'imposer, directement ou indirectement, un caractère minimal au prix de revente d'un produit ou d'un bien au prix d'une prestation de service ou à une marge commerciale »</p> <p>L442-2 : interdiction de la revente à perte. Cette interdiction est triplement limitée par :</p> <ul style="list-style-type: none">- la nature du contrat : ne s'applique qu'aux contrats de vente- la nature du produit : le produit revendu doit être en l'état, non transformé- le prix servant de référence : prix de vente < coût de revient. <p>L442-4 : exceptions (revente à perte autorisée)</p> <ul style="list-style-type: none">• revente à perte autorisée lorsqu'elle est indispensable à l'écoulement des stocks :<ul style="list-style-type: none">- ventes volontaires ou forcées liées à un changement ou à une cessation d'activité commerciale- produits économiquement périssables (saisonniers, démodés, soldés)- produits rapidement périssables- produits aux caractéristiques identiques dont le réapprovisionnement est en baisse• exception d'alignement sur les prix pratiqués par d'autres distributeurs, triplement encadrée :<ul style="list-style-type: none">- réservée aux exploitants de magasins < 300m carré (produits alimentaires) et < 1000 m carrés (produits non alimentaires)- produits identiques offerts à la vente sur une même zone géographique- caractère licite du prix de référence (> seuil de la revente à perte) <p>Sanctions : amende jusqu'à 75 000€ + possibilité d'engager la responsabilité civile (concurrence déloyale)</p>
Les pratiques non tarifaires civilement sanctionnées	<p>1) La fausse coopération commerciale : « <i>obtenir un avantage sans contrepartie ou disproportionné au regard de la valeur du service</i> »</p> <p>2) Le déséquilibre significatif : avantage sans contrepartie</p> <p>3) le chantage au référencement/déréférencement (menace d'une rupture brutale)</p> <p>4) Obtention de conditions manifestement abusives sous la menace d'une rupture brutale</p> <p>5) Rupture brutale de relations commerciales établies</p> <p>6) Violation de l'interdiction de revente hors réseau</p> <p>Sanctions : nullité des clauses, rembourser les sommes indument versées, amende civile < 2M€, action en réparation (D&I)</p>

L442-6

Droit Civil

Les pratiques anticoncurrentielles (PAC)

Ententes	<p>L420-1 : sont prohibées « lorsqu'elles ont pour objet ou peuvent avoir pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché, les actions concertées, conventions, ententes expresses ou tacites ou coalitions, notamment lorsqu'elles tendent à :</p> <ul style="list-style-type: none">- limiter l'accès au marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises- faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché en favorisant artificiellement leur hausse ou leur baisse- limiter ou contrôler la production, les débouchés, les investissements ou le progrès technique- répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement » <p>Application : afin de déterminer s'il y a entente, il est nécessaire d'établir :</p> <ul style="list-style-type: none">• une concertation entre plusieurs entreprises (vérifier le concours de volonté)• qui a pour objet ou pour effet : intention ou non de porter atteinte à la concurrence• d'entraver le libre jeu de la concurrence : se référer aux 4 cas prévus par l'article• sur un marché pertinent : vérifier s'il existe un marché précis sur lequel on peut déterminer qu'il y a atteinte à la concurrence. Pour cela, faire :<ul style="list-style-type: none">- une délimitation matérielle du marché : caractère substituable du produit- une délimitation géographique
Abus de position dominante	<p>L420-2 (alinéa 1) : « est prohibée, dans les conditions prévues à l'article L420-1, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une position dominante sur le marché intérieur ou une partie substantielle de celui-ci. Les abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées ou en conditions de vente discriminatoires ainsi que dans la rupture de relations commerciales établies, au seul motif que le partenaire refuse de se soumettre à des conditions commerciales injustifiées. »</p> <p>Application : afin de déterminer s'il y a abus de position dominante, vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'existence d'une position dominante : un « pouvoir de marché » pour faire face à une concurrence effective (la part de marché ne suffit pas)• l'exploitation abusive de cette position (en gras dans l'article)• objet ou effet restrictif de concurrence sur un marché (s'il n'y a pas d'atteinte sensible sur la concurrence, il s'agit plutôt d'une pratique restrictive)
Abus de dépendance économique	<p>L420-2 (alinéa 2) : « est en outre prohibée, dès lors qu'elle est susceptible d'affecter le fonctionnement ou la structure de la concurrence, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve à son égard une entreprise cliente ou fournisseur. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, ventes liées ou pratiques discriminatoires visées au I de l'article L442-6 ou en accords de gamme »</p> <p>Application : afin de déterminer s'il y a abus de dépendance économique, vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'existence d'une situation de dépendance économique :<ul style="list-style-type: none">- d'un distributeur vis-à-vis du fournisseur : pour cause d'assortiment (notoriété du fournisseur) ou de relation d'affaires (relation de longue date)- d'un fournisseur vis-à-vis d'un client : le fournisseur réalise une grande partie du CA avec un client unique ou cause de puissance d'achat• exploitation abusive d'une telle situation (voir article)• affectation du fonctionnement ou de la structure de la concurrence

Droit Civil

Sanctions des pratiques anticoncurrentielles	<p>L464-2 : saisine par l'Autorité Nationale de la Concurrence (ANC) ou autosaisine.</p> <ul style="list-style-type: none">• PAR L'ANC<ul style="list-style-type: none">- mesures conservatoires (cas d'urgence L464-1)- injonctions de mettre fin- sanctions pécuniaires plafonnées à 10% du CA HT (si le contrevenant est une personne physique : max = 3M€). Les sanctions sont proportionnées à la gravité des faits, l'importance du dommage causé, la situation de l'entreprise sanctionnée, l'éventuelle réitération des pratiques- sanctions complémentaires : astreintes dans la limite de 5% du CA moyen journalier, publication sur le site de l'ANC• PAR LES JURIDICTIONS NATIONALES<ul style="list-style-type: none">- sanctions civiles<ul style="list-style-type: none">✓ D&I : l'individu lésé doit prouver l'existence d'un lien de causalité entre le préjudice subi et les PAC✓ Nullité : « <i>est nul tout engagement, convention ou clause contractuelle se rapportant à une pratique prohibée par les articles L420-1, L420-2 et L420-2-1</i> » L420-3- sanctions pénales : emprisonnement de 4 ans + amende 75 000€ L420-6
Procédures négociées = sanctions réduites	<p>L464-2</p> <ul style="list-style-type: none">- procédure de transaction : reconnaissance des faits et engagement à modifier le comportement- procédure de clémence : dénonciation de l'entente par une des entreprises
Exemptions	<p>L420-4 : ne sont pas soumises aux dispositions des articles L420-1 et L420-2 les pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none">- qui résultent de l'application d'un texte réglementaire ou législatif- dont les auteurs peuvent justifier qu'elles ont pour effet d'assurer un progrès économique, y compris par la création ou le maintien d'emplois, et qu'elles réservent aux utilisateurs une partie équitable du profit qui en résulte, sans donner aux entreprises intéressées la possibilité d'éliminer la concurrence pour une partie substantielle des produits en cause. <p>Les entreprises poursuivies peuvent : démontrer qu'il n'y a pas d'entente, tenter de présenter un bilan économique positif</p>

Droit Civil

Le contrôle des concentrations

Définition	<p>L430-1 : « I) Une opération de concentration est réalisée :</p> <p>1°) lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent</p> <p>2°) lorsqu'une ou plusieurs personnes, détenant déjà le contrôle d'une entreprise au moins ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital ou achat d'éléments d'actif, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises</p> <p>II) La création d'une entreprise commune accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome constitue une concentration (...). »</p>
Notification des concentrations	<p>L430-3 : « l'opération de concentration doit être notifiée à l'autorité de la concurrence avant sa réalisation (...). L'obligation de notification incombe aux personnes physiques ou morales qui acquièrent le contrôle de tout ou partie d'une entreprise, ou dans le cas d'une fusion ou de la création d'une entreprise commune, à toutes les parties concernées qui doivent alors notifier conjointement. »</p> <p>L430-2 : seuils de CA déclenchant l'obligation de notification</p> <p>I) 3 conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none">- CA total mondial HT > 150M€ - CA HT total en France > 50M€ - l'opération n'entre pas dans le champ d'application du règlement (CE) n°139/2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises. <p>II) Seuils spécifiques lorsque « deux au moins des parties à la concentration exploitent un ou plusieurs magasins de commerce de détail » :</p> <ul style="list-style-type: none">- CA total mondial HT > 75M€ - CA HT total en France > 15M€ - l'opération... <p>L430-4 : la réalisation d'une opération de concentration ne peut intervenir qu'après l'accord de l'ADC. En cas de nécessité particulière dûment motivée, les parties peuvent demander à l'ADC pour procéder à la concentration.</p>
Sanctions	<p>L430-8 : si une opération de concentration a été réalisée sans être notifiée, l'ADC enjoint sous astreinte aux parties de notifier l'opération, à moins de revenir à l'état antérieur à la concentration.</p> <ul style="list-style-type: none">• sanction pécuniaire : 1.5M€ (personnes physiques) 5% du CA HT réalisé en France lors du dernier exercice clos (personnes morales) <p>L430-9 : l'ADC peut, en cas d'abus de position dominante ou d'état de dépendance économique, modifier ou résilier dans un délai déterminé tous les accords ou actes par lesquels s'est réalisée la concentration.</p>
Notification de la concentration à la CE	<p>Règlement (CE) n° 139/2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises : « une concentration acquiert une dimension européenne lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none">• CA total réalisé sur le plan mondial par l'ensemble des entreprises concernées > 5 milliards € et• CA total individuel dans l'UE par au moins 2 des entreprises concernées > 250 millions €, à moins que chacune des entreprises ne réalise plus de 2/3 du CA total dans l'UE à l'intérieur d'un seul et même pays <p>Si ces seuils ne sont pas atteints, il s'agit néanmoins d'une concentration de dimension européenne si :</p> <ul style="list-style-type: none">• CA total réalisé sur le plan mondial par l'ensemble des entreprises concernées > 2.5 milliards €• dans chacun d'au moins 3 pays de l'UE, CA total réalisé par les entreprises > 100 millions €• dans chacun d'au moins 3 pays de l'UE, CA total individuel réalisé par au moins 2 des entreprises > 25 millions €• CA total réalisé individuellement dans l'UE par au moins 2 des entreprises > 100 millions €, à moins que chacune des entreprises réalise plus de 2/3 du CA total dans l'UE à l'intérieur d'un seul et même pays
Sanctions	<ul style="list-style-type: none">• Amendes : jusqu'à 1% du CA lorsque l'entreprise fournit renseignement inexact, faux ou au delà du délai prescrit, jusqu'à 10% lorsqu'elle omet de notifier une concentration avant sa réalisation, réalise une concentration en violation ...

Droit de la consommation

Personnalité juridique	Qualifications Articles liminaires du code de la consommation issu de l' ordonnance n°2016-301 du 14 mars 2016 .
Professionnel	« toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui agit à des fins entrant dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole, y compris lorsqu'elle agit au nom ou pour le compte d'un autre professionnel »
Consommateur	« toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole. »
non professionnel	« toute personne morale qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole »

I. L'obligation d'informer le consommateur

loi Hamon

a) Pour les contrats conclus sur les lieux de vente :

- caractéristiques essentielles
- prix
- date ou délai de livraison (à défaut de fixation de délai, le professionnel doit s'exécuter au plus tard 30j après la conclusion du contrat)
- transfert de risque au consommateur au moment de la prise de possession physique du bien : **art L216-4**
- garanties
- période de disponibilité des pièces détachées pour les biens mis pour la première fois sur le marché depuis le 1er mars 2015
- informations sur tout paiement supplémentaire nécessitant le consentement exprès du consommateur (**art L121-17**)

b) Pour les contrats conclus à distance et hors établissement : infos supplémentaires exigées

- identité du professionnel et coordonnées
- moyens de paiement acceptés au plus tard au début de la commande
- existence d'un droit de rétractation
- frais de renvoi du bien en cas d'exercice du droit de rétractation
- informations sur les modalités prévues par le professionnel pour le traitement des réclamations

Droit de la consommation

• La loi Châtel (2005) concernant la vente à distance traditionnelle et sur Internet :

1. coordonnées téléphoniques du vendeur
2. seuls les coûts de communications sont supportés
3. date limite d'exécution
4. existence d'un droit de rétractation, et ses limites éventuelles ou absence d'un droit de rétractation
5. rembourser au consommateur la totalité des sommes versées, dans les meilleurs délais, s'il y a droit de rétractation

Informations communes	<p>L111-1 : OBLIGATION D'INFORMATION</p> <p>Avant la conclusion d'un contrat de vente ou de service avec un consommateur, le professionnel doit lui communiquer, « <i>de manière lisible et compréhensible</i> », six séries d'informations portant sur :</p> <ol style="list-style-type: none">1. les caractéristiques essentielles2. le prix (en application des articles L112-1 à L112-4) :3. la date d'exécution (en l'absence d'exécution immédiate du contrat)4. les informations utiles relatives à son identité, ses coordonnées postales, téléphoniques, électroniques et à ses activités5. les garanties6. la procédure de médiation
Informations spécifiques	<p>L111-5 : PREUVE</p> <p>En cas de litige, c'est au professionnel de prouver qu'il a délivré les informations légales.</p> <p>L111-4 : FABRICANT, VENDEUR, CONSOMMATEUR</p> <ul style="list-style-type: none">• Le fabricant doit informer le vendeur de la période de disponibilité des pièces détachées (sur tout document commercial ou support durable accompagnant la vente)• Double information du vendeur au consommateur : avant la conclusion du contrat sur tout support adapté, ensuite confirmée par écrit lors de l'achat en figurant sur tout autre support durable constatant ou accompagnant la vente.• Pendant la période de disponibilité sur le marché annoncée, le fabricant ou l'importateur a l'obligation de fournir en pièces détachées les vendeurs professionnels et réparateurs dans un délai de 2 mois.
Sanctions	<ul style="list-style-type: none">✓ Plan civil : action judiciaire pour :• annulation du contrat :<ul style="list-style-type: none">- vices de consentement- indétermination du prix de vente (1591)- fondement de l'art L111-1• D&I : responsabilité civile extra-contractuelle (1240) <ul style="list-style-type: none">☑ Sanction principale : amende administrative <u>Jusqu'à 3000€ pour les personnes physiques et 15000€ pour les personnes morales.</u> L'autorité administrative peut constater le manquement, établir le procès-verbal, délivrer une injonction sous astreinte, sanctionner l'infraction et le manquement à l'astreinte.☑ Sanctions complémentaires :✓ Plan pénal : plainte à la DDCCRF pour<ul style="list-style-type: none">• tromperie sur les qualités substantielles de la chose vendue• abus de faiblesse• abus frauduleux de l'état d'ignorance de l'acheteur• publicité mensongère→ 2 ans d'emprisonnement + 300 000€ d'amende

Droit de la consommation

II. La protection du consommateur lors de la formation du contrat

1) Obligation de renseigner le consommateur

Prix
(L112-1 à
L112-4)

L112-1 : doit être **annoncé publiquement** selon divers procédés

L112-3 : s'il ne peut être calculé à l'avance, fournir le mode de calcul ainsi que les frais supplémentaires (s'ils ne peuvent être déterminés à l'avance, mentionner qu'ils sont exigibles)

arrêt du 03/12/1987 : faire figurer « la **somme totale TTC** qui devra être effectivement payée par le consommateur, **exprimée en €** » (art 1) ; le prix doit être **indiqué sur le produit lui-même ou à proximité** (art 2)

Le vendeur est tenu de **vendre le produit au prix affiché** même s'il s'avère erroné, sauf si la différence est flagrante (annulation de la vente).

Délai de
livraison
(L216-1 à
L216-3)

L216-1 : A défaut d'information du consommateur sur le délai de livraison, celle-ci devra être effectuée « sans retard injustifié et **au plus tard trente jours** après la conclusion du contrat »

L216-2 : si non respect du délai annoncé (pas de cas de force majeure) le consommateur doit :

- **dans un 1er temps** : enjoindre le professionnel de livrer dans un nouveau délai raisonnable (par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou support durable)

- **dans un 2e temps** : si ce nouveau délai n'est pas respecté, le consommateur peut dénoncer le contrat. A réception de la lettre recommandée par le vendeur, le contrat est considéré comme rompu sauf s'il a procédé à la livraison entre-temps.

*** Restriction** : si la date de livraison ou son délai est une condition essentielle pour le consommateur, il pourra résoudre immédiatement le contrat, sans 1ère injonction

L216-3 : remboursement de la totalité des sommes versées, **au plus tard dans les 14j** suivant la date à laquelle le contrat a été dénoncé. Au delà, les sommes seront majorées, et ce jusqu'à 50%

Acomptes et
arrhes

Sans mention explicite, tout versement sera considéré comme des arrhes

- **Acompte** : engagement ferme du vendeur (obligation de fournir la marchandise) et de l'acheteur (obligation d'acheter). La commande ne peut pas être annulée. Il n'y a pas de possibilité de dédit : s'il y a rétractation, la partie concernée peut être condamnée à payer D&I.

- **Arrhes** : « chacun des contractants peut revenir sur son engagement, le consommateur en perdant les arrhes, le professionnel en les restituant au double » (**L214-1**)

nature du b/s

- caractéristiques, qualité, sécurité

Obligation de
conseil

modalités de mise en service ; risques liés à l'utilisation (sanctionnée (D&I) en cas d'inexécution)

➡ **professionnel** : obligation d'information + obligation de conseil..

➡ **consommateur** : informer le professionnel de l'usage particulier qu'il souhaite faire des b/s acquis. Dans le cas contraire, la responsabilité du professionnel ne saurait être engagée.

Droit de la consommation

2) Obligation de ne pas tromper

Tromperie (L441-1)	<ul style="list-style-type: none">• un contrat portant sur un b/s dont l'une des caractéristiques visées par la loi a été altérée = 1) nature, espèce, origine, qualités substantielles 2) quantité, identité 3) aptitude à l'emploi, risques inhérents, précautions..• la mauvaise foi de son auteur (prouvée par le manquement du professionnel à son obligation de vérifier la conformité des produits et services avant leur mise sur le marché)
Falsification (L413-1)	<p>tout emploi de produit qui n'est pas autorisé expressément. ne s'applique qu'aux produits alimentaires, agricoles ou naturels destinés à être vendus</p> <p>L'infraction de falsification est constituée pour les :</p> <ul style="list-style-type: none">- auteurs : falsifient les produits énumérés ci-dessus- revendeurs : les exposent, les vendent en sachant qu'ils sont falsifiés ou corrompus ou toxiques- fournisseurs de moyens, intermédiaires : exposent ou vendent, en connaissant leur destination, des produits ou appareils permettant leur falsification <p>Rq : l'infraction est constituée même lorsque le consommateur connaît la falsification</p>
Sanctions des fraudes	<ul style="list-style-type: none">• emprisonnement de 2 ans max + amende de 300 000€. Le montant de l'amende peut être fixé en fonction du CA moyen annuel (10 %) de façon à adapter la sanction aux bénéfices procurés par le manquement à la législation.• Peines complémentaires : l'affichage de la décision, diffusion de messages et retrait des produits sur lesquels l'infraction a porté (ou l'interdiction des prestations de services). Le juge peut aussi prononcer la suspension de la commercialisation des marchandises.• le relèvement des sanctions est encore accru et la peine d'emprisonnement portée à 7 ans et l'amende à 750 000 euros si le délit :<ul style="list-style-type: none">- a eu pour conséquence de rendre l'utilisation de la marchandise dangereuse pour la santé de l'homme ou de l'animal ;- ou a été commis en bande organisée.
Publicité trompeuse	<ul style="list-style-type: none">• prohibée comme pratique commerciale déloyale trompeuse au sens de l'article L. 121-2 et sanctionnée comme telle.• pourra être constituée dans trois hypothèses :<ul style="list-style-type: none">- publicité fausse ou inexacte- de nature à induire en erreur- l'annonceur, personne pour le compte de laquelle la publicité est mise en œuvre, n'est pas clairement identifiable.• Il faut démontrer l'effet de cette information sur la décision commerciale du consommateur- in abstracto, le caractère trompeur d'une information s'apprécie au regard du consommateur moyen normalement informé et raisonnablement attentif et avisé.- in concreto, ce caractère doit parfois tenir compte de la catégorie des consommateurs (certains étant plus crédules : enfants)

Droit de la consommation

Publicité comparative (L122-2)	<ul style="list-style-type: none"> - ne doit pas être trompeuse ou de nature à induire en erreur : - doit porter sur des b/s répondant aux mêmes besoins ou ayant le même objectif - doit comparer objectivement une ou « <i>plusieurs caractéristiques essentielles, pertinentes, vérifiables et représentatives</i> » des b/s <p>supports prohibés : emballages, factures, titres de transport, moyens de paiement ou billets d'accès à des spectacles ou à des lieux ouverts au public (L122-4).</p>
Sanctions des publicités	<p>1) sanctions pénales (annonceur et même agence de publicité)</p> <ul style="list-style-type: none"> • peine de 2 ans d'emprisonnement + amende de 300 000€. le montant de l'amende peut être porté à 10 % du CA moyen annuel ou à 50 % des dépenses engagées pour la réalisation de la publicité. • peines complémentaires d'interdiction d'exercice sont encourues, publication de la décision de condamnation par affichage, diffusion ou communiqué au public, diffusion d'une annonce rectificative aux frais du condamné et un délai pour y procéder <p>2) sanctions civiles</p> <ul style="list-style-type: none"> • annulation du contrat (vice du consentement), • D&I (préjudice) • action en concurrence déloyale fondée sur l'article 1240 (2 professionnels) pour la publicité comparative notamment

3) Obligation de ne pas forcer à la vente

a. Les pratiques commerciales déloyales (art L121-1)

pratiques commerciales trompeuses (L121-2 à L121-4)	pratiques commerciales agressives (L121-6 et L121-7)
<p style="text-align: center;">L121-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - crée une confusion avec un autre b/s - repose sur des indications fausses ou de nature à induire en erreur <ul style="list-style-type: none"> - la personne pour le compte de laquelle elle est mise en œuvre n'est pas clairement identifiable. <p style="text-align: center;">L121-3</p> <p>omet, dissimule ou fournit de façon inintelligible, ambiguë ou à contretemps une information substantielle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sollicitations répétées, contrainte physique ou morale

Droit de la consommation

b. Techniques de vente interdites

	Interdictions	Sanctions
<u>vente forcée</u> (L121-12)	<ul style="list-style-type: none"> – réclamer paiement pour un service qu'il aurait exécuté ou une chose qu'il aurait livrée de lui-même au consommateur ; – imposer au consommateur le renvoi – à ses frais – d'un bien qu'il lui aurait envoyé sans commande préalable. 	<p>pénal : 300 000 euros d'amende et 2 ans d'emprisonnement max</p> <p>civil : le contrat est « nul et de nul effet » (art. L. 123-16). aucune obligation du consommateur envers le professionnel. Il doit être remboursé de toutes les sommes déjà versées sans engagement exprès et préalable de sa part. Il est dispensé de tout paiement et retour à ses frais du bien reçu.</p>
<u>vente subordonnée</u> (liée) L121-11 al2	<ul style="list-style-type: none"> - la vente par lots : pack ou package - la vente d'une quantité minimale - la vente subordonnée stricto sensu : refuser de vendre un b/s s'il n'est pas accompagné de la vente d'un autre b/s 	<p>pénal : 300 000 euros d'amende et 2 ans d'emprisonnement max + peines complémentaires</p>
<u>vente à boule de neige</u> (pyramidale)	<p>L121-15 1°. (1er cas de figure)</p> <p>3 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un vendeur propose des marchandises à vendre au consommateur ; – à prix réduit par rapport à sa valeur réelle ou gratuitement ; – contre un recrutement pyramidal de nouveaux clients, c'est-à-dire constant ou géométrique. <p>L121-15 2°. (2eme cas de figure)</p> <p>2 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – proposer des gains financiers au consommateur qui se livre à une activité de recrutement en chaîne d'adhérents ; – exiger de lui le versement d'une contrepartie ou une mise de fonds en guise de droit d'entrée ou de dons au profit des autres participants. 	
<u>dérogation</u> : vente multiniveaux autorisée	<p>le recrutement de nouveaux adhérents n'est pas pyramidal mais progressif et régulier, voire inexistant car non imposé</p> <p>2 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le versement du droit d'entrée et le paiement du prix d'achat du matériel ne doivent pas profiter aux adhérents du réseau déjà en place. (ils peuvent percevoir une commission sur le montant des ventes réalisées par les clients qu'ils ont apportés) – L'organisateur devra reprendre les marchandises invendues dans les limites de temps et de prix fixées si des consommateurs en font la demande. 	
	Interdictions	Sanctions
<u>abus de faiblesse</u>	<p>3 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • circonstances particulières (visite à domicile L121-8 , démarchage, invitation...) • engagement de la victime • état de faiblesse ou d'ignorance (contrainte) 	<ul style="list-style-type: none"> • pénale : amende de 375 000€ + peine d'emprisonnement de 3 ans + peines complémentaires • civile : nullité du contrat (contrat « nul de nul effet ») + D&I

Droit de la consommation

c. Les pratiques commerciales réglementées

Pratiques commerciales réglementées	
vente à distance (loi Hamon)	<p>délai max. d'exécution : 30j. Si le professionnel ne peut respecter ce délai, il est tenu d'informer le consommateur et de rembourser le prix</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ <u>Infos à fournir</u> : identification de l'auteur de l'offre, sa nature, durée, frais de livraison, existence du droit de rétractation ▸ <u>Infos complémentaires à transmettre sur un support durable</u> : détails sur le droit de rétractation, confirmation des infos, modalités de paiement, adresse pour les réclamations ▸ <u>Facilité de renonciation</u> : droit de rétractation dans un délai de 14j à compter de la réception de l'article commandé ou de l'acceptation de l'offre de service ▸ <u>Exercice du droit de renonciation</u> : retour de l'objet et frais de retour à la charge de l'acheteur
démarchage (L221-16)	<ul style="list-style-type: none"> ▸ <u>Rédaction obligatoire d'un écrit</u> au moment de la conclusion du contrat ▸ <u>faculté de renonciation</u> : droit de rétractation dans un délai de 14j à compter du lendemain de l'engagement ▸ interdiction de recevoir une contrepartie financière pendant le délai de 14j de réflexion <p>pénales : 150 à 3000€ d'amende et/ou emprisonnement 1 mois à 1 an.</p> <p>civiles : D&I et somme égale aux paiements effectués</p>
vente avec primes (L121-19 al1)	<ul style="list-style-type: none"> • interdite si : <ul style="list-style-type: none"> - prime en nature (b/s autre que celui acheté) peu importe qu'elle soit identique ou non au b/s acheté et peu importe sa valeur - prime accordée gratuitement • sont autorisées : <ul style="list-style-type: none"> - les primes « autopayantes » (le conso. verse une somme en plus pour bénéficier d'un b/s à des conditions avantageuses) - la remise de coupons de réduction à valoir sur un autre achat ou de bons d'achat.
loterie publicitaire	<p>Elle est licite si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - elle n'est assortie d'aucune obligation d'achat (pas de dépense pour les participants) - elle est sans ambiguïté (nature des lots précisée + bon de commande distinct du bon de participation) - transparente (règlement chez un huissier de justice) <p>pénales : 3 ans d'emprisonnement et 90 000 euros d'amende + D&I</p>

Droit de la consommation

4) Obligation de contracter

Interdiction du refus de vente	L121-11 : « Est interdit le fait de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service, sauf motif légitime »
Refus légitimes	<ul style="list-style-type: none">- indisponibilité du produit, saturation de la capacité d'accueil ;- demande anormale ou fantaisiste du client ;- des raisons de sécurité- attitude du consommateur (client de mauvaise foi)- fondé objectivement sur une interdiction expresse légale ou réglementaire
Sanction de la	<ul style="list-style-type: none">• pénale : amende de 1500€ ou 3 ans d'emprisonnement + 45 000€ d'amende si motif discriminatoire• civile : exécution forcée, D&I

5) Possibilité de réfléchir et de se rétracter

Droit de rétractation	<ul style="list-style-type: none">• obligatoire pour la vente à distance et le démarchage.• non applicable aux achats accomplis dans les foires ou les salons ou en cas d'achat d'un produit en magasin. Mais : arrêté du 2/12/2014 : afficher de manière visible sur un panneau et dans les offres de contrat (en en-tête) : « le consommateur ne bénéficie pas d'un droit de rétractation pour tout achat effectué (...) »
Durée (min)	14j (contrats conclus depuis 14/06/2014), prolongé de 12 mois si le consommateur n'en est pas informé ➡ court à compter de la signature du contrat (prestation) ou de la livraison (vente). possibilité d'exercer ce droit avant réception du bien
Délai de renvoi (client)	14j à compter de la date d'envoi de la demande de rétractation. En cas de litige, fournir la preuve de l'expédition
Délai de remboursement (vendeur)	14j à compter du jour où il a été informé de la décision du client ou de la réception du bien retourné. Le client ne supporte que les frais de retour du produit. (sauf quand la vente a été conclue hors établissement et quand le bien a été livré au domicile du consommateur, le vendeur doit récupérer le produit à ses frais quand il ne peut pas être retourné par voie postale pour des raisons liées à la nature de ce bien)
Retard de remboursement (intérêts en plus, au taux...)	<ul style="list-style-type: none">• légal si retard <11j• de 5% si 10j<retard<20j• de 10% si 20<retard<30• de 20% si 30<retard<60• de 50% si 60<retard<90• +5pts par mois de retard en plus, dans la limite du prix initial majoré d'un intérêt au taux légal

Droit de la consommation

III. La protection du consommateur lors de l'exécution du contrat

1) Clauses abusives (L212-1)

« Dans les contrats conclus entre professionnels et consommateurs, sont abusives les clauses qui ont pour objet ou pour effet de créer, au détriment du consommateur, **un déséquilibre significatif** entre les droits et obligations des parties au contrat. » Cette clause doit donc :

- créer un déséquilibre significatif au détriment du non-professionnel ou consommateur
- être imposée par le professionnel
- créer un avantage excessif en faveur du professionnel

➡ les clauses abusives sont réputées non écrites. Le reste du contrat est considéré comme valable. Cependant, la clause peut entraîner la nullité absolue si elle est déterminante pour le consentement du consommateur ou pour l'ensemble du contrat.

a. Les clauses abusives « noires » (R212-1)

« sont de manière irréfragable présumées abusives »

b. Les clauses abusives « grises » (R212-2)

« sont présumées abusives [...], sauf au professionnel à rapporter la preuve contraire » (le juge apprécie le caractère abusif de la clause)

Droit de la consommation

2) Obligation de conformité et de sécurité

responsabilité
du fait des
produits
défectueux
(articles du
code civil)

1245-3 : un produit est défectueux lorsqu'il n'offre pas la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre. Un produit ne peut être considéré comme défectueux par le seul fait qu'un autre, plus perfectionné, a été mis postérieurement en circulation

1245-7 : En cas de dommage causé par le défaut d'un produit incorporé dans un autre, le producteur de la partie composante et celui qui a réalisé l'incorporation sont solidairement responsables.

1245-8: la preuve incombe au demandeur (faute, dommage et lien de causalité)

1245-10 (cas d'exonération) : Le producteur est responsable de plein droit à moins qu'il ne prouve :

- qu'il n'avait pas mis le produit en circulation
- que le défaut est né postérieurement
- que le produit n'a pas été destiné à la vente ou à une distribution
- que le défaut ne pouvait pas être détecté compte tenu des avancées scientifiques
- que le défaut est dû à la conformité du produit avec des règles impératives d'ordre législatif ou réglementaire

Le producteur de la partie composante n'est pas non plus responsable s'il établit que le défaut est imputable à la conception du produit dans lequel cette partie a été incorporée ou aux instructions données par le producteur de ce produit.

1245-12 : responsabilité réduite ou supprimée lorsque le dommage est causé conjointement par un défaut du produit et par la faute de la victime ou d'une personne dont la victime est responsable.

➡ L'action se prescrit 10 ans après la mise en circulation du bien. La victime doit agir dans un délai de 3 ans à partir de la date à laquelle elle a eu connaissance du dommage, du défaut, de l'identité du producteur ou du vendeur.

Droit de la consommation

garantie
légale des
vices cachés
(articles du
code civil)

4 conditions :

1. antérieur à la vente
2. inconnu de l'acheteur et non apparent
3. inhérent à la chose
4. suffisamment important pour ne pas permettre un usage normal.

➔ action en garantie légale : délai bref (2 ans) à partir de la découverte du vice caché.

Exonération :

- Le vendeur n'est pas tenu des vices apparents et dont l'acheteur a pu se convaincre lui-même. (1642)
- Il est tenu des vices cachés, quand même il ne les aurait pas connus, à moins que, dans ce cas, il n'ait stipulé qu'il ne sera obligé à aucune garantie (1643)

Conséquences :

- rendre la chose et de se faire restituer le prix, ou de garder la chose et de se faire rendre une partie du prix. (1644)
- si le vendeur connaissait les vices : restitution du prix + D&I (1645)
- s'il les ignorait : restitution du prix + frais occasionnés par la vente (1646)

garantie
légale de
conformité

Responsabilité du professionnel : doit livrer un bien conforme au contrat. A défaut il est responsable des défauts (L217-4)

Un bien conforme au contrat (L217-5) :

1° propre à l'usage habituellement attendu d'un bien semblable

2° présente les caractéristiques définies d'un commun accord par les parties ou est propre à tout usage spécial recherché par l'acheteur, porté à la connaissance du vendeur et que ce dernier a accepté.

➔ l'action en garantie de conformité se prescrit par 2 ans à compter de la délivrance du bien.

Pour les biens achetés après le 18 mars 2016, tous les défauts de conformité apparaissant pendant les 2 ans suivant l'achat, à l'exception des biens d'occasion dont le délai sera maintenu à 6 mois, **sont présumés exister**.

C'est au professionnel de prouver que le défaut n'existait pas. (L217-7)

Exceptions (L217-8) :

- le consommateur avait connaissance du défaut au moment de contracter
- ne pouvait ignorer le défaut au moment de contracter
- le défaut résulte de matériaux qu'il a lui-même fournis

Mise en oeuvre de la garantie de conformité :

- Le choix dépend du consommateur (remplacement du bien ou réparation) sauf lorsque celui-ci engendre pour le professionnel des coûts disproportionnés par rapport au second moyen. (L217-9)
- résolution du contrat ou sa réfaction si le défaut est majeur et que le délai de la solution choisie excède un mois à partir de la demande ; ou qu'aucun moyen n'est réalisable. (L217-10)

Aucun frais ne peut être demandé au consommateur pour le remplacement, la réparation, la résolution ou la réfaction du contrat.

Droit de la consommation

garantie contractuelle, conventionnelle ou commerciale	<ul style="list-style-type: none">- facultative et librement proposée par le vendeur. Elle n'exclue pas la garantie légale.- peut-être payante ou gratuite- objet : assurer la réparation des pannes ou le remplacement du produit.- durée fixée par contrat (entre 6 mois et 1 an). <p>L'existence de la garantie légale doit être rappelée sur tous les documents remis au client.</p>
garantie légale d'éviction (articles du code civil)	<p>protège l'acquéreur d'un bien en cas de trouble dans sa possession. (1ère partie de l'art 1625). Elle est due par tout vendeur d'un droit de propriété. L'acquéreur peut se prévaloir de la garantie d'éviction. L'article 1626 dispose : « <i>Quoique lors de la vente il n'ait été fait aucune stipulation sur la garantie, le vendeur est obligé de droit à garantir l'acquéreur de l'éviction qu'il souffre dans la totalité ou partie de l'objet vendu, ou des charges prétendues sur cet objet, et non déclarées lors de la vente.</i> »</p> <p>Conséquences de la garantie d'éviction (1630) : « <i>Lorsque la garantie a été promise, ou qu'il n'a rien été stipulé à ce sujet, si l'acquéreur est évincé, il a droit de demander contre le vendeur :</i></p> <ul style="list-style-type: none">1° La restitution du prix ;2° Celle des fruits, lorsqu'il est obligé de les rendre au propriétaire qui l'évince ;3° Les frais faits sur la demande en garantie de l'acheteur, et ceux faits par le demandeur originaire ;4° Enfin les dommages et intérêts, ainsi que les frais et loyaux coûts du contrat. » <p>1631 : Le vendeur devra restituer la totalité du prix même si la valeur de la chose a été diminuée du fait de la négligence de l'acquéreur ou d'un cas de force majeure.</p> <p>1633 : Si le bien est de valeur supérieure au moment de la restitution, le vendeur devra également payer un complément de prix.</p> <p>1634 : Il devra indemniser l'acquéreur également des améliorations faites et des frais engagés utiles sur le bien.</p> <p>Aménagement contractuel de la garantie d'éviction (1627) : « <i>Les parties peuvent, par des conventions particulières, ajouter à cette obligation de droit ou en diminuer l'effet ; elles peuvent même convenir que le vendeur ne sera soumis à aucune garantie.</i> »</p>

Art 1625 (C.Civ) : La garantie que le vendeur doit à l'acquéreur a deux objets : le premier est la possession paisible de la chose vendue ; le second, les défauts cachés de cette chose ou les vices rédhibitoires.

Droit de la consommation

ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS

Action civile dans l'intérêt collectif des consommateurs (L621-1)

Conditions pour agir :

- une infraction pénale
- un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif des consommateurs (donc distinct du préjudice personnel subi par la victime)

Objet de l'action (le cas échéant sous astreinte) :

- D&I
- Cessation de pratiques illicites
- suppression de clauses abusives
- action possible devant les juridictions civiles ou pénales, seulement par l'association ou avec un ou plusieurs consommateurs

Rq : possibilité pour les associations agréées de l'UE d'agir dans les autres Etats membres (directive du 19 mai 1998)

Action en cessation d'agissements illicites et en suppression de clauses illicites abusives (L621-7 et L621-8)

action possible **en dehors de l'existence de tout dommage individuel ou préjudice collectif établi.**

- Les clauses abusives doivent être en vigueur au moment de l'assignation
- Les décisions de publicité ordonnées par le juge
- Les indemnisations accordées sont versées à l'association

Action en intervention volontaire

L'association intervient devant les juges civils pour obtenir la réparation de préjudices subis par un ou plusieurs consommateurs (sans qu'il s'agisse d'une infraction pénale)

L'association peut obtenir la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif mais **il faut qu'il y ait une demande initiale déposée par un consommateur.**

Action en représentation conjointe

art L622-1 (conditions pour agir) :

- association agréée et reconnue représentative sur le plan national, mandatée par au moins 2 des consommateurs concernés **par écrit (L622-2)**
- plusieurs consommateurs ayant subi des préjudices individuels causés par le fait d'un même professionnel (1), et qui ont une origine commune (2)

(Inconvénients : formalisme du mandat, temps et coûts, difficulté à obtenir un max de mandat)

Droit de la consommation

ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS

Action de groupe

Conditions :

- **L623-1** : consommateurs placés dans une situation similaire ou identique (1), ayant pour cause commune un manquement d'un ou des mêmes professionnels à leurs obligations légales ou contractuelles (2)
- **L623-2** : préjudices patrimoniaux résultant des **dommages matériels**

Modalités de mise en place :

Étape 1 : l'association saisit un juge civil (TGI) et lui présente des cas individuels qu'il appréciera en définissant le groupe des consommateurs à l'égard desquels la responsabilité du professionnel est engagée, les critères de rattachement. Il détermine les préjudices réparables pour chaque consommateur (montant, éléments d'évaluation, réparation en nature)

Étape 2 : si la responsabilité du professionnel est retenue, une publicité intervient, à la charge du professionnel concerné, dans le but d'informer les consommateurs susceptibles d'appartenir au groupe. Un délai compris entre 2 et 6 mois leur est donné pour adhérer au groupe.

Étape 3 : indemnisation individuelle des préjudices subis par chaque consommateur

Rq : une clause qui aurait pour objet ou pour effet d'interdire à un consommateur de participer à une action de groupe est réputée non écrite et sanctionnée. (**art L623-32**)

Droit de la consommation

ANNEXE : articles à lire et à relire

121-6 : pratiques commerciales agressives

Une pratique commerciale est agressive lorsque du fait de sollicitations répétées et insistantes ou de l'usage d'une contrainte physique ou morale, et compte tenu des circonstances qui l'entourent :

- 1° Elle altère ou est de nature à altérer de manière significative la liberté de choix d'un consommateur ;
- 2° Elle vicie ou est de nature à vicier le consentement d'un consommateur ;
- 3° Elle entrave l'exercice des droits contractuels d'un consommateur.

Afin de déterminer si une pratique commerciale recourt au harcèlement, à la contrainte, y compris la force physique, ou à une influence injustifiée, les éléments suivants sont pris en considération :

- 1° Le moment et l'endroit où la pratique est mise en œuvre, sa nature et sa persistance ;
- 2° Le recours à la menace physique ou verbale ;
- 3° L'exploitation, en connaissance de cause, par le professionnel, de tout malheur ou circonstance particulière d'une gravité propre à altérer le jugement du consommateur, dans le but d'influencer la décision du consommateur à l'égard du produit ;
- 4° Tout obstacle non contractuel important ou disproportionné imposé par le professionnel lorsque le consommateur souhaite faire valoir ses droits contractuels, et notamment celui de mettre fin au contrat ou de changer de produit ou de fournisseur ;
- 5° Toute menace d'action alors que cette action n'est pas légalement possible.

L121-7 : pratiques commerciales agressives

Sont réputées agressives au sens de l'article L. 121-6 les pratiques commerciales qui ont pour objet :

- 1° De donner au consommateur l'impression qu'il ne pourra quitter les lieux avant qu'un contrat n'ait été conclu ;
- 2° D'effectuer des visites personnelles au domicile du consommateur, en ignorant sa demande de voir le professionnel quitter les lieux ou de ne pas y revenir, sauf si la législation nationale l'y autorise pour assurer l'exécution d'une obligation contractuelle ;
- 3° De se livrer à des sollicitations répétées et non souhaitées par téléphone, télécopieur, courrier électronique ou tout autre outil de communication à distance ;
- 4° D'obliger un consommateur qui souhaite demander une indemnité au titre d'une police d'assurance à produire des documents qui ne peuvent raisonnablement être considérés comme pertinents pour établir la validité de la demande ou s'abstenir systématiquement de répondre à des correspondances pertinentes, dans le but de dissuader ce consommateur d'exercer ses droits contractuels ;
- 5° Dans une publicité, d'inciter directement les enfants à acheter ou à persuader leurs parents ou d'autres adultes de leur acheter le produit faisant l'objet de la publicité ;
- 6° D'informer explicitement le consommateur que s'il n'achète pas le produit ou le service, l'emploi ou les moyens d'existence du professionnel seront menacés ;
- 7° De donner l'impression que le consommateur a déjà gagné, gagnera ou gagnera en accomplissant tel acte un prix ou un autre avantage équivalent, alors que, en fait :

-soit il n'existe pas de prix ou autre avantage équivalent ;

-soit l'accomplissement d'une action en rapport avec la demande du prix ou autre avantage équivalent est subordonné à l'obligation pour le consommateur de verser de l'argent ou de supporter un coût.

Droit de la consommation

R212-1 : clauses abusives noires

Dans les contrats conclus entre des professionnels et des consommateurs, sont de manière irréfutable présumées abusives, au sens des dispositions des premier et quatrième alinéas de l'article L. 212-1 et dès lors interdites, les clauses ayant pour objet ou pour effet de :

- 1° Constaté l'adhésion du consommateur à des clauses qui ne figurent pas dans l'écrit qu'il accepte ou qui sont reprises dans un autre document auquel il n'est pas fait expressément référence lors de la conclusion du contrat et dont il n'a pas eu connaissance avant sa conclusion ;
- 2° Restreindre l'obligation pour le professionnel de respecter les engagements pris par ses préposés ou ses mandataires ;
- 3° Réserver au professionnel le droit de modifier unilatéralement les clauses du contrat relatives à sa durée, aux caractéristiques ou au prix du bien à livrer ou du service à rendre ;
- 4° Accorder au seul professionnel le droit de déterminer si la chose livrée ou les services fournis sont conformes ou non aux stipulations du contrat ou lui conférer le droit exclusif d'interpréter une quelconque clause du contrat ;
- 5° Contraindre le consommateur à exécuter ses obligations alors que, réciproquement, le professionnel n'exécuterait pas ses obligations de délivrance ou de garantie d'un bien ou son obligation de fourniture d'un service ;
- 6° Supprimer ou réduire le droit à réparation du préjudice subi par le consommateur en cas de manquement par le professionnel à l'une quelconque de ses obligations ;
- 7° Interdire au consommateur le droit de demander la résolution ou la résiliation du contrat en cas d'inexécution par le professionnel de ses obligations de délivrance ou de garantie d'un bien ou de son obligation de fourniture d'un service ;
- 8° Reconnaître au professionnel le droit de résilier discrétionnairement le contrat, sans reconnaître le même droit au consommateur ;
- 9° Permettre au professionnel de retenir les sommes versées au titre de prestations non réalisées par lui, lorsque celui-ci résilie lui-même discrétionnairement le contrat ;
- 10° Soumettre, dans les contrats à durée indéterminée, la résiliation à un délai de préavis plus long pour le consommateur que pour le professionnel ;
- 11° Subordonner, dans les contrats à durée indéterminée, la résiliation par le consommateur au versement d'une indemnité au profit du professionnel ;
- 12° Imposer au consommateur la charge de la preuve, qui, en application du droit applicable, devrait incomber normalement à l'autre partie au contrat.

Droit de la consommation

R212-2 : clauses abusives grises

Dans les contrats conclus entre des professionnels et des consommateurs, sont présumées abusives au sens des dispositions des premier et cinquième alinéas de l'article L. 212-1, sauf au professionnel à rapporter la preuve contraire, les clauses ayant pour objet ou pour effet de :

- 1° Prévoir un engagement ferme du consommateur, alors que l'exécution des prestations du professionnel est assujettie à une condition dont la réalisation dépend de sa seule volonté ;
- 2° Autoriser le professionnel à conserver des sommes versées par le consommateur lorsque celui-ci renonce à conclure ou à exécuter le contrat, sans prévoir réciproquement le droit pour le consommateur de percevoir une indemnité d'un montant équivalent, ou égale au double en cas de versement d'arrhes au sens de l'article L. 214-1, si c'est le professionnel qui renonce ;
- 3° Imposer au consommateur qui n'exécute pas ses obligations une indemnité d'un montant manifestement disproportionné ;
- 4° Reconnaître au professionnel la faculté de résilier le contrat sans préavis d'une durée raisonnable ;
- 5° Permettre au professionnel de procéder à la cession de son contrat sans l'accord du consommateur et lorsque cette cession est susceptible d'engendrer une diminution des droits du consommateur ;
- 6° Réserver au professionnel le droit de modifier unilatéralement les clauses du contrat relatives aux droits et obligations des parties, autres que celles prévues au 3° de l'article R. 212-1 ;
- 7° Stipuler une date indicative d'exécution du contrat, hors les cas où la loi l'autorise ;
- 8° Soumettre la résolution ou la résiliation du contrat à des conditions ou modalités plus rigoureuses pour le consommateur que pour le professionnel ;
- 9° Limiter indûment les moyens de preuve à la disposition du consommateur ;
- 10° Supprimer ou entraver l'exercice d'actions en justice ou des voies de recours par le consommateur, notamment en obligeant le consommateur à saisir exclusivement une juridiction d'arbitrage non couverte par des dispositions légales ou à passer exclusivement par un mode alternatif de règlement des litiges.

Droit du travail

I. Le contrat de travail

« convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération » (jurisprudence)

En l'absence de contrat écrit, le contrat de travail est réputé être un **CDI à temps plein, à la durée légale hebdomadaire (35h)**

1. Caractères du contrat

nommé, synallagmatique, à titre onéreux, à exécution successive, d'adhésion / de gré à gré

2. Les clauses du contrat

Tout contrat doit contenir : fonction, qualification, rémunération, convention collective/accord d'entreprise, délai de préavis en cas de démission, lieu du travail, durée du contrat

Toute clause doit respecter l'ordre public. A défaut, elle est interdite et sans effet.

Selon la jurisprudence, lorsque l'ancien employeur cesse son activité pendant la durée de validité d'une clause de non-concurrence, le salarié n'est pas pour autant libéré de son obligation par l'employeur. En conséquence, il appartient aux juges d'examiner la demande en paiement de la contrepartie financière au prorata de la durée d'exécution de l'obligation de non concurrence (**arrêt n°13-26374 de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 21 janvier 2015**)

Droit du travail

	Clause de non-concurrence	Clause de dédit-formation
Définition	<ul style="list-style-type: none"> s'applique à la date où le contrat prend fin (fin de la période de préavis) 	<p>permet à l'employeur d'obtenir le remboursement des frais qu'il aurait engagé pour la formation d'un salarié si celui-ci venait à quitter l'entreprise.</p>
Conditions de validité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ écrite ✓ indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ✓ prend en compte les spécificités de l'emploi du salarié ✓ étendue limitée : en durée (ne doit pas être excessive au regard de la nature de l'emploi / 2ans environ) ; dans l'espace ✓ doit prévoir une indemnité versée au salarié (montant suffisamment important). Non minoré selon le mode de rupture du contrat : <ul style="list-style-type: none"> - même en cas de licenciement pour faute (arrêt n°13-25847 9 avril 2015) - même si c'est la salarié qui rompt son contrat (arrêt n°14-29679 14 avril 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ les dépenses exposées par l'entreprise pour la formation du salarié > dépenses prévues par la loi ou les conventions collectives. Elles ne doivent pas ôter au salarié la possibilité de démissionner (prix dissuasif) ✓ la formation ne doit pas avoir été remboursée par l'Etat ou un organisme paritaire ✓ la durée de l'engagement du salarié doit être proportionnée à la formation suivie et notamment à son coût ou à sa durée ✓ doit être conclue avant le début de formation et préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié
Nullité / La clause ne jouera pas en cas de ...	<ul style="list-style-type: none"> seul le salarié peut s'en prévaloir. L'indemnisation du salarié par l'employeur ne peut pas uniquement résulter du caractère illicite de la clause : le salarié doit apporter la preuve de l'existence d'un préjudice pour être indemnisé (arrêt n°14-20578 du 25 mai 2016) 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ licenciement pour motif économique / liquidation judiciaire ➔ démission (l'employeur refuse de fournir du travail ou de payer le salaire)
Sanctions / Remarques	<ul style="list-style-type: none"> contre le salarié : <ul style="list-style-type: none"> - rembourser l'indemnité compensatrice dont il a obtenu le versement - réparer le préjudice subi par son ancienne entreprise - être contraint de cesser son activité par un juge, sous astreinte contre le nouvel employeur : l'entreprise doit démontrer que celui-ci savait que l'embauche violait la clause à laquelle le salarié se trouvait soumis 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ clause valable même pendant la période d'essai ➔ l'employeur peut se rembourser en réalisant une compensation entre le salaire du dernier mois de travail et le montant des dépenses de formation sur la base de la fraction saisissable, mais la jurisprudence lui interdit de prélever la quasi totalité du dernier mois de salaire

Droit du travail

Clauses	Conditions de validité
Clause de confidentialité (présumée)	<ul style="list-style-type: none">- engage le salarié à ne pas divulguer certaines infos relatives à l'entreprise- s'impose à tous « même en l'absence de stipulation expresse et même en cas de la rupture du contrat de travail »
Clause d'invention	<p>L.611-7 du CPI</p> <ul style="list-style-type: none">- appartiennent à l'employeur « les inventions faites par le salarié l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventiv correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui sont explicitement confiées »- « toutes les autres inventions appartiennent au salarié ». <p>➡ En cas de litige, l'article précédent renvoie à l'art. L615-21 qui prévoit la mise en place d'une commission de conciliation. Si l'invention est la propriété de l'entreprise, elle doit toutefois faire l'objet d'un accord pour qu'une prime soit versée au salarié inventeur selon les dispositions de la convention.</p>
Clause d'exclusivité (3)	<p>engage le salarié à ne travailler que pour un seul employeur.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise✓ justifiée par la nature de la tâche à accomplir✓ proportionnée au but recherché <p>Inopposable au salarié à temps partiel.</p>
Clause de rémunération variable	<ul style="list-style-type: none">✓ fondée sur des éléments objectifs, indépendants de la volonté de l'employeur✓ ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié✓ ne réduit pas la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels
Clause de mobilité (6)	<p>un salarié consent d'avance à changer de lieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none">✓ rédigée clairement et sans équivoque✓ acceptée et signée par le salarié✓ justifiée par les intérêts de l'entreprise✓ mise en oeuvre de manière loyale tant du point de vue des circonstances personnelles du salarié que du délai de prévenance qui « s'apprécie en rapport à certaines convenances » (arrêt n°08-45516 du 12 juillet 2008)✓ ne doit pas servir directement ou indirectement à modifier, ou entraîner la modification du montant de la rémunération✓ doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (arrêt n°09-42321 du 28 avril 2011). La Cour de Cassation a considéré la France comme un territoire délimité (arrêt du 09 juillet 2014) <p>Remarques :</p> <p>arrêt du 16 novembre 2016 : le refus du salarié de changer le lieu de travail intervenant dans le même secteur géographique justifie la rupture du contrat</p> <ul style="list-style-type: none">« - si la décision d'affectation du salarié ne porte pas atteinte aux droits à la santé, au repos et à une vie personnelle et familiale et- si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché »

Droit du travail

II. Typologie des contrats de travail

1) CDI

Définition	peut être élaboré « dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter » (L1221-1). En cas de simple accord verbal, l'employeur a 2 mois pour adresser au salarié des docs contenant des infos sur les éléments essentiels du contrat.
Période d'essai	Conditions : la période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être écrites dans le contrat de travail, sinon l'embauche est jugée comme définitive. Durée (art. L1221-19) : « le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : 1. pour les ouvriers et les employés, de <u>deux mois</u> ; 2. pour les agents de maîtrise et les techniciens, de <u>trois mois</u> ; 3. pour les cadres, de <u>quatre mois</u> » Renouvellement (art. L1221-21) : « <u>la période d'essai peut être renouvelée une fois</u> si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser : 1. <u>Quatre mois</u> pour les ouvriers et employés ; 2. <u>Six mois</u> pour les agents de maîtrise et techniciens ; 3. <u>Huit mois</u> pour les cadres »
Délai de prévenance	rupture à l'initiative de l'employeur (art L1221-25) : concernant les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine , le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à : 1. 24h en deçà de 8j de présence ; 2. 48h entre 8j et 1mois de présence ; 3. 2 semaines après 1mois de présence ; 4. 1mois après 3mois de présence Sanctions : si délai non respecté, le salarié a droit -sauf faute grave- à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. rupture à l'initiative de l'employé (art L1221-26) : « lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h. Ce délai est ramené à 24h si la durée de présence de salarié dans l'entreprise est < 8j »

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Définition	<ul style="list-style-type: none"> - doit être écrit - ne peut avoir pour objet/effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'etse (art L1242-1) 	<p>art L1251-1 : « le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :</p> <p>1°) d'un contrat de mise à disposition entre l'etse de travail temporaire et l'etse utilisatrice</p> <p>2°) d'un contrat de mission entre le salarié temporaire et son employeur, l'etse de travail temporaire</p>
Mentions obligatoires	<ul style="list-style-type: none"> - doit être écrit et préciser son motif - nom et qualification du salarié remplacé - date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale - poste de travail occupé par le salarié - intitulé de la convention collective applicable - durée de la période d'essai prévue - montant de la rémunération + composantes - nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire (organisme de prévoyance) - doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2j ouvrables qui suivent le jour de l'embauche 	<p>♦ Contrat de mise à disposition (art L1251-43)</p> <ul style="list-style-type: none"> → motif de recours à un salarié temporaire → terme de la mission (ou durée min) → caractéristiques du poste (à risque?) → qualification prof. exigée → lieu de la mission → horaire de travail → nature des équipements de protection individuelle et indication qu'ils sont fournis par l'etse de TT → montant de la rémunération → nom et adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'etse de TT <p>♦ Contrat de mission (art L1251-16)</p> <ul style="list-style-type: none"> → toutes les mentions précitées → qualification professionnelle de l'intérimaire → modalités de la rémunération → modalités de la période d'essai → clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'etse de TT si la mission n'est pas effectuée en métropole → nom et adresse de la caisse complémentaire et de l'org. de prévoyance dont relève l'etse de TT → mention que l'embauche du salarié par l'etse utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Motifs de recours	<p>art. L1242-2 :</p> <p>1°) Remplacement d'un salarié en cas :</p> <ol style="list-style-type: none">d'absencede passage provisoire à tps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeurde suspension de son contrat de travailde départ définitif précédant la suppression de son poste de travaild'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à le remplacer <p>2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'etse</p> <p>3°) Emplois à caractère saisonnier</p> <p>4°) Remplacement d'un chef d'etse artisanale, industrielle ou commerciale, d'une pers. exerçant une profession libérale</p> <p>5°) Remplacement du chef d'une exploitation agricole</p> <p>6°) Recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objectif défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'etse le prévoit et qu'il définit :</p> <ol style="list-style-type: none">Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptéeles conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet fini bénéficient de garanties relativesles conditions dans lesquelles les salariés sous ... ont priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'este <p>art L1242-3 : un CDD peut en outre être conclu :</p> <ol style="list-style-type: none">1°) au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de pers. sans emploi2°) lorsque l'employeur s'engage, pr une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.	<p>art L1251-6 :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu2. Attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI3. Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste4. Accroissement temporaire de l'activité de l'este5. Emplois à caractère saisonnier6. Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'art7. Survenance d'une commande exceptionnelle à l'X8. Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au CDI9. Mission effectuée à l'étranger

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Durée maximale du contrat	<p>art L1242-7 / L1242-8 : le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) remplacement d'un salarié absent (durée max 18 mois ou fin de l'absence) 2) remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu (durée max 18mois ou fin de l'absence) 3) dans l'attente de l'entrée en service... (durée max 9 mois) 4) emplois à caractère saisonniers 5) remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° (durée max 18 mois ou fin de l'absence) 6) recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de réalisation d'un objet défini (art L1242-8-1 : 18 mois < durée < 36 mois pas de renouvellement) <p>Le CDD est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu</p> <p>- <u>Contrat de date à date</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 7) accroissement temporaire de l'activité de l'etse (durée max 18 mois) 8) Remplacement d'un salarié dont le départ précède la supp. d'un poste ; survenance dans l'etse d'une commande exceptionnelle à l'X (durée max 24 mois) 	<p>art L1251-12 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée total du contrat de mission ne peut excéder 18 mois - 9 mois dans le cas 2. - 24 mois dans les cas 3. 7. et 9. - 36 mois afin d'être égale à la durée du cycle de formation effectué en apprentissage

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Délai de carence (se calcule en jours d'ouverture)	<p>art L1244-3 : lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en CDD ou en CTT, avant l'expiration d'une période égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au 1/3 de la durée totale du contrat précédent (renouvellement inclus) si ce contrat > 14j - au 1/2 de la durée totale si ce contrat < 14j <p>Dérogations à la règle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nouvelle absence du salarié remplacé - emplois saisonniers - CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° - travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - rupture anticipée du fait du salarié - refus par le salarié du renouvellement - contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle 	<p>art L1251-36 : « à l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements. Ce délai de carence est égal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au 1/3 de la durée du contrat de mission (renouvellement inclus) si ce contrat > 14j - au 1/2 de la durée totale si ce contrat < 14j <p>Dérogations (art L1251-37) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nouvelle absence du salarié remplacé - emplois saisonniers - CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° - travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - rupture anticipée du fait du salarié - refus par le salarié du renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé.
Période d'essai (se décompte en jours calendaires pour CDD, jours ouvrés pour CT)	<p>art L1242-10 : limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1j/semaine (sans que la durée puisse dépasser 2semaines) pour les contrats =< 6mois - 1mois max. si durée > 6mois - en l'absence de terme précis, calcul par rapport à la durée minimale 	<p>art L1251-14 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrat =< 1 mois : 2jo - 1 mois < contrat =< 2 mois : 3jo - contrat > 2 mois : 5jo
Délai de prévenance	<ul style="list-style-type: none"> - 24h en deçà de 8j de présence - 48h si 8j<p<1mois - 2 semaines si 1mois<p<3mois - 1 mois si p>3mois <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.</p>	

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Rupture anticipée	<p>art. L1243-1 : « sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.</p> <p>Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'art. L1242-2, le CDD peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date d'anniversaire de sa conclusion »</p> <p>Dérogation (art L1243-2) : « le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, <u>lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un CDI</u>. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine (...) Le préavis ne peut excéder deux semaines »</p> <p>Sanctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur doit verser au salarié des D&I d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat - le salarié doit verser des D&I correspondant au préjudice réellement subi par l'este 	<p>♦ A l'initiative de l'entreprise de travail temporaire (art L1251-26) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sauf faute grave ou cas de force majeure (art L1251-27 : <i>la rupture du contrat de mise à disposition n'en est pas un</i>) l'entreprise de TT propose un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai max. de 3j ouvrables. Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel (qualif., rémunération, horaire de travail, temps de transport) - Si le nouveau contrat est d'une durée < celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de TT assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission - si la durée restant à courir du contrat de mission rompu > 4 semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de 3 contrats successifs au plus. <p>♦ A l'initiative du salarié (art L1251-28) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D&I et intérêts correspondant au préjudice subi par l'entreprise de TT, sauf si le salarié justifie de la conclusion d'un CDI - Sauf accord des parties, respect d'un préavis (1j/semaine) compte tenu : <ol style="list-style-type: none"> 1. de la durée totale du contrat (renouvellement inclus) lorsque celui-ci comporte un terme précis 2. de la durée accomplie lorsque le contrat n'en comporte pas <p>➡ dans les 2 cas, 1j=<préavis=<2semaines</p>
Droit des salariés	<ul style="list-style-type: none"> - égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI - indemnité de fin de contrat $\geq 10\%$ de la rémunération brute totale perçue pendant l'exécution du contrat (possibilité d'un taux limité à 6% si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit) 	

Droit du travail

	2) CDD	3) Contrat temporaire (CTT)
Renouvellement	<p>(suite à la loi Rebsamen août 2015) sauf exceptions, renouvelable 2 fois sans dépasser la durée max. de 18 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions de renouvellement à mentionner dans la contrat initial ou faire l'objet d'un avenant à ce contrat (proposition à adresser avant la fin de la durée du contrat initial) - non respect des règles de prolongation → CDI 	<p>art L1251-35 : « renouvelable 2 fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée max. prévue à l'art. L1251-12. les conditions de renouv. sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu »</p>
CDD de mission / Interdictions	<p>CDD à objet défini ou CDD de mission (loi du 25 juin 2008)</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise l'instituant - échéance : réalisation de l'objet défini - 18mois<durée<36 mois - spécifique aux ingénieurs/cadres - délai de prévenance ≤ 2mois. Ne peut pas être renouvelé - rupture anticipée (voir partie correspondante) - si rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité égale à 10% de sa rémunération totale brute 	<p>art L1251-9 / art L1251-10 : interdiction de recourir au travail temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique (porte sur les postes concernés par le licenciement) - pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail - pour effectuer certains travaux dangereux - pour remplacer un médecin de travail <p>Dérogations (art L1251-9) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas 3 mois - lorsque le contrat est lié à la survenance d'une commande exceptionnelle à l'X nécessitant des moyens exorbitants
Sanctions	<p>amendes de 3750€ et/ou emprisonnement de 6 mois si non respect de la réglementation :</p> <ul style="list-style-type: none"> → contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent → défaut de contrat écrit → non respect du délai de transmission du contrat (dans les 2j de l'embauche) → non respect des cas de recours → absence de mention précise de l'objet → absence de respect des règles relatives à la durée des contrats → absence de respect du délai de carence → non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié CDD et salarié CDI 	<p>amendes de 3750€ et/ou emprisonnement de 6 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Les entrepreneurs de TT qui : <ul style="list-style-type: none"> → ne respectent pas les délais → mentions manquantes ou volontairement inexactes → ne respectent pas le principe d'égalité salarié temp. / salarié CDI → exercent leur activité non déclarée ou sans garantie financière ♦ Les utilisateurs qui : <ul style="list-style-type: none"> → n'ont pas conclu le contrat de mise à disposition dans le délai légal → éléments de la rémunération manquants → recrutent un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent → n'ont pas respecté les cas de recours, la durée légale des contrats, le délai de carence

Droit du travail

4. Contrat à temps partiel (CDD ou CDI)

Définition	<p>durée < durée légale (35h) ou conventionnelle</p> <ul style="list-style-type: none">☐ contrat obligatoirement établi par écrit, sinon emploi présumé à temps complet (présomption contestable par l'employeur qui doit démontrer la durée exacte de la durée de travail convenue arrêt n°14-17496 du 11 mai 2016)☐ mentionne le nb d'h. travaillées pour la semaine/mois, la qualification du salarié, ses éléments de rémunération
Modification	<ul style="list-style-type: none">☐ Décision de l'employeur : pour passer du temps plein à temps partiel, le consentement du salarié est nécessaire. S'il refuse, il ne peut pas être sanctionné ou licencié, sauf pour motif économique☐ Demande du salarié : l'employeur peut refuser s'il arrive à démontrer :<ul style="list-style-type: none">• des conséquences préjudiciable à l'entreprise• l'absence d'emploi disponible relevant de la CP du salarié ou d'emploi équivalent à la fonction exercée par lui
Durée	<ul style="list-style-type: none">☐ Durée minimale de 24h (depuis le 01/07/2014)<ul style="list-style-type: none">☐ Exceptions : cette durée ne s'applique pas aux CDD et aux missions d'intérim d'une durée < 7j ou conclus pour remplacer un salarié absent dont la durée de travail < 24h/semaine☐ Diminution de la durée : le salarié est libre de travailler moins de 24h en adressant une demande a son employeur. S'il change d'avis, il a la priorité pour accéder à un emploi d'une durée de 24h☐ Augmentation de la durée : les salariés travaillant moins de 24h peuvent demander à revenir à une durée au moins égale à cette durée légale. En l'absence d'emploi disponible, l'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande, mais doit avertir les salariés dès qu'une possibilité se présente (prioritaires)☐ Durée maximale : 35h/semaine - 151,67h/mois - 1807h/an (après tout dépend de la durée du travail fixée par la convention collective)
Heures complémentaires	<ul style="list-style-type: none">☐ Durée maximum : limite =< 1/10 durée hebdomadaire/mensuelle prévue dans le contrat (elle peut être supérieure si une convention le prévoit)<ul style="list-style-type: none">• le salarié peut agir aux prud'hommes pour être indemnisé si dépassement de la limite autorisée☐ Refus possible du salarié si :<ul style="list-style-type: none">• il a été informé moins de 3j avant la date d'exécution de ces heures• les heures concernées dépassent les limites fixées par le contrat☐ Majoration selon le volume des heures complémentaires :<ul style="list-style-type: none">• si <10% → majoration de 10%• si > 10% → majoration de 25%• une convention de branche peut prévoir une majoration différente, mais ijt >10%
Requalification en temps complet	<ul style="list-style-type: none">☐ Le salarié peut demander en justice la requalification (lorsqu'il n'a pas signé de contrat écrit ou que les heures comp. sont > limites)☐ Si le juge requalifie le contrat, l'employeur devra verser le rappel des salaires correspondant à un temps plein☐ la requalification n'entraîne que la modification de la durée du travail (arrêt n°15-22790 du 19 octobre 2016)

Droit du travail

5. Contrat de travail intermittent (CDI)

Définition	alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées qu'impliquent les fluctuations d'activités. (art 3123-31)
Contenu	<ul style="list-style-type: none">☐ qualification du salarié☐ éléments de la rémunération☐ durée annuelle minimale du travail du salarié (au-delà de 30% de dépassement de cette durée, l'accord du salarié est exigé)☐ périodes de travail☐ répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes
Conditions	<p>dans le cadre d'une convention, d'un accord collectif de travail étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord peut notamment prévoir que la rémunération mensuelle versée est indépendante des horaires réellement effectués.</p> <p>Par dérogation, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 autorise certains secteurs à utiliser ce contrat sans convention ou accord de branche. Sont concernées les entreprises de moins de 50 salariés appartenant aux secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">☐ organismes de formation☐ commerce d'articles de sport et d'équipements de loisirs☐ détaillants de confiserie <p>☐ Les employeurs doivent toutefois en informer les délégués du personnel avant.</p>

Droit du travail

6. Portage salarial

Définition	<p>durée < durée légale (35h) ou conventionnelle</p> <ul style="list-style-type: none">→ contrat obligatoirement établi par écrit, sinon emploi présumé à temps complet (présomption contestable par l'employeur qui doit démontrer la durée exacte de la durée de travail convenue arrêt n°14-17496 du 11 mai 2016)→ mentionne le nb d'h travaillées pour la semaine/mois, la qualification du salarié, ses éléments de rémunération
Modification	<ul style="list-style-type: none">→ Décision de l'employeur : pour passer du temps plein à temps partiel, le consentement du salarié est nécessaire. S'il refuse, il ne peut pas être sanctionné ou licencié, sauf pour motif économique→ Demande du salarié : l'employeur peut refuser s'il arrive à démontrer :<ul style="list-style-type: none">• des conséquences préjudiciable à l'entreprise• l'absence d'emploi disponible relevant de la CP du salarié ou d'emploi équivalent à la fonction exercée par lui
Durée	<ul style="list-style-type: none">→ Durée minimale de 24h (depuis le 01/07/2014)<ul style="list-style-type: none">→ Exceptions : cette durée ne s'applique pas aux CDD et aux missions d'intérim d'une durée < 7j ou conclus pour remplacer un salarié absent dont la durée de travail < 24h/semaine→ Diminution de la durée : le salarié est libre de travailler moins de 24h en adressant une demande a son employeur. S'il change d'avis, il a la priorité pour accéder à un emploi d'une durée de 24h→ Augmentation de la durée : les salariés travaillant moins de 24h peuvent demander à revenir à une durée au moins égale à cette durée légale. En l'absence d'emploi disponible, l'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande, mais doit avertir les salariés dès qu'une possibilité se présente (prioritaires)→ Durée maximale : 35h/semaine - 151,67h/mois - 1607h/an (après tout dépend de la durée du travail fixée par la convention collective)
Heures complémentaires	<ul style="list-style-type: none">→ Durée maximum : limite =< 1/10 durée hebdomadaire/mensuelle prévue dans le contrat (elle peut être supérieure si une convention le prévoit)<ul style="list-style-type: none">• le salarié peut agir aux prud'hommes pour être indemnisé si dépassement de la limite autorisée→ Refus possible du salarié si :<ul style="list-style-type: none">• il a été informé moins de 3j avant la date d'exécution de ces heures• les heures concernées dépassent les limites fixées par le contrat→ Majoration selon le volume des heures complémentaires :<ul style="list-style-type: none">• si <10% → majoration de 10%• si > 10% → majoration de 25%• une convention de branche peut prévoir une majoration différente, mais tjr >10%
Requalification en temps complet	<ul style="list-style-type: none">→ Le salarié peut demander en justice la requalification (lorsqu'il n'a pas signé de contrat écrit ou que les heures comp. sont > limites)→ Si le juge requalifie le contrat, l'employeur devra verser le rappel des salaires correspondant à un temps plein→ la requalification n'entraîne que la modification de la durée du travail (arrêt n°15-22790 du 19 octobre 2016)

Droit du travail

III. Modification du contrat de travail

La jurisprudence distingue deux choses :

➔ **les modifications du contrat de travail** : changement d'un élément essentiel du contrat → nécessitent l'accord du salarié

➔ **les changements des conditions de travail** : relèvent du pouvoir de direction de l'employeur —
> l'accord du salarié n'est pas requis (son refus constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement)

3. Les clauses modifiant le contrat

En général, le caractère essentiel d'un élément du contrat doit être stipulé par une clause claire et précise.

➔ **Rémunération** :

« (...) ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord ; qu'il en va de même du mode de rémunération prévu par le contrat, peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux » (**arrêt du 28 janvier 1998**)

l'employeur ne peut modifier unilatéralement le mode de calcul de la rémunération, y compris lorsque la modification s'accompagne d'une hausse de la partie fixe de son salaire (**arrêt n°15-10116 du 08 juin 2016**)

➔ **Modification des tâches du salarié** (relève du pouvoir d'appréciation des juges)

➔ **Changement de la durée du travail** : soumis au pouvoir de direction de l'employeur, sauf s'il s'agit du **travail de nuit** (**arrêt du 10 mai 2007**)

4. Le droit du salarié en cas de modification du contrat

➔ **Si la modification n'a pas une cause économique** : l'employeur informe le salarié de sa proposition et lui laisse un délai suffisant de réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Même en cas de réponse favorable, le salarié peut réagir après. Pour tout litige, l'employeur comme le salarié peuvent saisir le conseil de prud'hommes

➔ **Si la modification a une cause économique** (**art L1222-6**):

- l'employeur informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant au salarié qu'il dispose d'un délai d'1 mois (de 15j si l'etse est en redressement ou en liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus
- Passé ce délai, il sera réputé pour avoir accepté la modification et ne pourra plus exprimer son refus

arrêt du 25 juin 2008 : « l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail »

Droit du travail

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU PAS : SELON LA NATURE DU CHANGEMENT		
DOMAINE	CHANGEMENT OPÉRÉ	ACTION
RÉMUNÉRATION	Changement du montant ou du niveau.	Modification.
	Réduction de la part variable.	Modification.
	Changement du mode de calcul.	Modification.
	Changement du taux de commission.	Modification.
	Changement des éléments de rémunération et/ou avantages mentionnés dans le contenu du contrat.	Modification.
	Changement des modalités de prise en charge des frais professionnels (en l'absence de clause du contrat sur ce point).	Pas modification.
	Changement des modalités de calcul d'une indemnité de grand déplacement (en l'absence de clause du contrat sur ce point).	Pas modification.
	Forte augmentation des objectifs (commerciaux) à atteindre provoquant une baisse des commissions.	Modification.
	Nouvelle politique commerciale réduisant l'assiette des commissions.	Pas modification.
TEMPS DE TRAVAIL	Changement de la durée du travail indiquée dans le contrat (hausse ou baisse du volume d'heures).	Modification.
	Réduction de la durée du travail en application d'un accord collectif.	Pas modification.
	Demande d'accomplissement d'heures supplémentaires au salarié.	Pas modification.
	Réduction ou augmentation du volume des heures supplémentaires (en l'absence de clause du contrat sur ce point).	Pas modification.
	Changement de la répartition des horaires (sauf s'ils sont déterminés par le contrat) au sein de la période de travail.	Pas modification.
	Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement.	Modification.
	Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu.	Modification.
	Augmentation du nombre de dimanches travaillés au cours du mois.	Modification.

Droit du travail

LIEU DE TRAVAIL	<p>Changement de lieu de travail en l'absence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de mention expresse du contrat prévoyant que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un lieu précis ; • et/ou en l'absence de changement de secteur géographique : même département (compte-tenu toutefois de la distance entre ancien et nouveau lieu de travail + offre de transports en commun). 	Pas modification.
	Devoir travailler à son domicile et quitter les locaux de l'entreprise.	Modification.
	Devoir travailler dans les locaux de l'entreprise après avoir toujours travaillé à domicile.	Modification.
	Devoir effectuer des déplacements temporaires ou des missions de courte ou moyenne durée dans un autre secteur géographique.	Pas modification.
FONCTIONS/ QUALIFICATIONS	Changement de qualification.	Modification.
	Changement de la nature même des fonctions.	Modification.
	Changement de tâche avec maintien de la qualification.	Pas modification.
	Accroissement des responsabilités du salarié.	Modification.
	Baisse de responsabilités ; retrait important de tâches.	Modification.
EMPLOYEUR	Mise à disposition temporaire d'une autre entreprise.	Pas modification.
	Changement (express ou tacite) d'employeur hors hypothèse de transfert légal du contrat.	Modification.
CLAUSES DU CONTRAT	Insertion d'une nouvelle clause.	Modification.
	Retrait d'une clause préexistante.	Modification.
	Changement du contenu et/ou des mécanismes et/ou des effets juridiques et/ou financiers d'une clause.	Modification

Droit du travail

La rupture du CDI

L1231-1 : le CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord

I) Le licenciement pour motif économique

1) Définition

L1233-3 : « le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs **motifs non inhérents à la personne du salarié** résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du CA, des pertes d'exploitation ou une dégradation de trésorerie ou de l'EBE, soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du CA est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) 2 trimestres consécutifs pour une 11 =<entreprise< 50 ;
- c) 3 trimestres consécutifs pour une 50 =<entreprise < 300 ;
- d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise >= 300

des **mutations technologiques** ;

3° A une **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ; 4° A la **cessation d'activité** de l'entreprise »

2) Procédure

★**Licenciement économique individuel < 10 salariés dans une même période de 30j**

❖ **2 à 9 salariés** : respect d'une procédure qui s'organise en plusieurs phases :

- consultation des représentants du personnel (délégués du personnel pour une entreprise =< 49 salariés ; comité d'entreprise si >= 50 salariés)
- convocation à un entretien préalable
- envoi d'une lettre de licenciement
- notification à l'administration

Droit du travail

♣ 1 salarié : 7 étapes	
Obligation d'adaptation	et de reclassement
Ordre des licenciements	critères proposés par une convention collective ou par l'employeur à défaut : pas de caractère discriminatoire
Convocation à un entretien préalable : par lettre recommandée (LR) ou remise en main propre (MP) contre décharge qui mentionne	<ul style="list-style-type: none"> - l'objet de l'entretien énoncé clairement et sans équivoque - la date, le lieu et l'heure. Au moins 5j ouvrables après la présentation de la LR ou la remise en MP de la lettre - possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise (si non mention —> indemnité >= un mois de salaire)
Notification du licenciement	<p>Avant d'envoyer la lettre de licenciement, l'employeur doit attendre un délai minimal de : 7j ouvrables pour un salarié non-cadre ; 15j ouvrables pour un cadre</p> <p>Notification du licenciement adressée au salarié sous forme de LR avec avis de réception. <u>Mentions obligatoires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le motif économique énoncé clairement (sinon licenciement dénué de cause réelle et sérieuse) - possibilité de bénéficier d'un CSP si entreprise < 1000 salariés et que le salarié n'a pas encore donné sa réponse - possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement si entreprise >= 1000 salariés - possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture de contrat - délai de prescription pour contester la régularité ou la validité du licenciement : 12 mois à partir de sa notification
Informers la DIRECCTE	dans les 8j de l'envoi de la lettre de licenciement
Préavis de licenciement	<p>que le salarié reste tenu d'exécuter, sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il est dispensé de l'effectuer par l'employeur (nécessité d'un écrit) - si le salarié a accepté un CSP, un congé de reclassement ou de mobilité <p><u>Durée de préavis en fonction de l'ancienneté</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 6 mois : fixée soit par convention collective, accord collectif ou usages pratiqués dans l'entreprise ou la progression. Durée doublée pour les travailleurs handicapés dans la limite de 3 mois - entre 6 mois et 2 ans : durée de préavis = 1 mois (doublée pour les handicapés) - au moins 2 ans : durée de préavis = 2 mois (doublée pour les handicapés, lim 3 mois)
Fin du contrat	<p>A la date de fin de contrat, le salarié perçoit, s'il y a droit, les sommes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indemnité de licenciement - les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés - la contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence <p>Le salarié doit également récupérer les documents de fin de contrat obligatoires.</p>

Droit du travail

Congé de reclassement

- obligation de le proposer sauf si :
 - le salarié accepte un congé de mobilité
 - l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire
- au moins 1000 salariés
- licenciement pour motif économique

Procédure et fonctionnement :

- **Information préalable** : obligation d'info__ de consultation des représentants du personnel, conditions de mise en ~~oeuvre~~ du congé
- **Proposition de congé** : dans la lettre de licenciement. Absence de réponse du salarié dans un délai de 8j calendaires de la notification de la lettre = refus. S'il accepte, le congé débute à l'expiration du délai de réponse
- **Entretien d'évaluation et d'orientation** : pour établir un doc avec le contenu et la durée des actions pour le reclassement, à signer dans un délai de 8j calendaires. Absence de signature = refus du congé
- **Accompagnement du salarié pendant le congé** : financé par l'employeur, le salarié doit respecter les actions définies dans le doc, sinon fin du congé
- **Suspension du congé** : durant chaque période de travail
- **4m <Durée< 12m** : ou < 4m si accord du salarié. Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Si la durée du congé de reclassement > durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.
- **Rémunération** :
 - pendant période de congé = durée préavis : rémunération habituelle
 - si durée congé > durée préavis : rémunération >= 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement, sans pouvoir être < 85% du SMIC

Congé de mobilité

- entreprise d'au moins 1000 salariés
- ayant engagé une procédure de licenciement économique
- ayant l'obligation de proposer un congé de reclassement
- **ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC**
- facultatif

- Si le salarié accepte ce congé, son contrat de travail est rompu d'un commun accord avec son employeur à l'issue du congé. L'employeur n'a plus l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.
- S'il refuse ce congé, il a le droit au congé de reclassement
- Durée précisée par l'accord collectif relatif à la GPEC
- pris pendant la période de préavis
- Rémunération : même logique que pour le congé de reclassement

Droit du travail

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	<ul style="list-style-type: none"> • Définition : bénéficiaire de mesures d'accompagnement par Pôle emploi + allocation > allocations chômage. Salarié libre d'accepter ou de refuser • Durée : 12 mois max • entreprise de moins de 1000 salariés + entreprise en redressement/liquidation judiciaire • l'adhésion au CSP n'empêche pas le salarié de contester la validité de son licenciement économique aux prud'hommes arrêt n°13-26941 du 17/03/2015 • Salariés concernés : justifier les périodes d'affiliation • Proposition du CSP : <ul style="list-style-type: none"> - lors de l'entretien préalable au licenciement / dernière réunion des représentants du personnel (licenciement d'au moins 10 salariés sur 30j) - préciser le délai de réflexion + date de rupture éventuelle du contrat - Une fois la proposition reçue, délai de 21j pour l'accepter - Si adhésion, l'employeur verse à Pôle Emploi une somme = indemnité compensatrice de préavis qu'aurait perçu le salarié (CS comprises), dans la limite de 3 mois de salaire • Rupture du contrat de travail : prend effet à l'issue des 21j de réflexion. Dès le lendemain de la rupture, le salarié devient stagiaire à la formation professionnelle attachée au CSP et perçoit des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement • Mesures d'accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> - si rémunération nouvel emploi < rémunération précédente, le salarié peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement, pendant max. 12 mois, et dans la limite du montant total de son allocation de sécurisation restant à percevoir - le salarié peut effectuer des périodes de travail ponctuelles (entre 4 et 6 mois au total) pendant lesquelles CSP suspendu (CDD>=3j, renouvelable une seule fois avec le même employeur) - Fin du CSP : aide au retour à l'emploi • Allocation spécifique de sécurisation : <ul style="list-style-type: none"> - entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise → allocation spécifique de sécurisation = 75% du salaire journalier de référence (80% pour les CSP avant 01/02/15) - moins d'1 an : 57% de leur ancien salaire brut
------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

★ **Licenciement économique collectif** : >=10 salariés sur une même période de 30j (6étapes)

a) Consultation des représentants du personnel

Entreprise jusqu'à 49 salariés	Entreprise à partir de 50 salariés
<ul style="list-style-type: none"> • adresser aux représentants du personnel, avec la convocation de la réunion : <ul style="list-style-type: none"> - tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif - mesures envisagées pour limiter les licenciements et faciliter le reclassement • La convocation doit être adressée au moins 3j avant la réunion, qui doit : <ul style="list-style-type: none"> - présenter et donner des explications sur le projet de licenciement économique - réponse aux autogestions et observations des délégués du personnel avant de recueillir leur avis sur le projet 	<ul style="list-style-type: none"> • consulter le comité d'entreprise (CE) : 2 réunions au minimum, espacées d'au moins 15j (sauf en cas de redressement/liquidation) <ul style="list-style-type: none"> ➡ tous les renseignements utiles • Le CE doit remettre son avis à partir de sa consultation : 2 mois si nb de licenciement < 100, 3 mois si [100 : 249], 4 mois sinon • En l'absence d'avis, le CE est considéré comme ayant été consulté. L'employeur peut : <ul style="list-style-type: none"> - négocier avec les syndicats représentations u accord collectif majoritaire sur un PSE - fixer de façon unilatérale le contenu du PSE et les modalités de consultation des instances représentatives du personnel • mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Droit du travail

b) Plan de sauvegarde de l'emploi

- actions de reclassement interne équivalent ou de catégorie inférieure sous réserve de l'accord des salariés
- créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- actions favorisant le reclassement externe
- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés
- actions de formation, de validation des acquis pour faciliter le reclassement
- mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail
- mesures de réduction du volume des heures sup. si elle peut préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée

Articles 18 et 20 de la loi de sécurisation de l'emploi

- 2 modalités (obligatoires, l'une ou l'autre) pour l'élaboration du PSE :
 - soit par la conclusion d'un accord majoritaire
 - soit par l'élaboration par l'employeur d'un document unilatéral
- organise la procédure d'information-consultation du CE : l'accord et le document unilatéral doivent être validés ou homologués par l'administration

c) Notification à l'administration :

- l'employeur doit informer la DIRECCTE par LR de son projet de licenciement
- DIRECCTE : tenue de vérifier la conformité de la consultation des représentants du personnel et les obligations sociales de l'employeur. Peut présenter toute proposition pour compléter/modifier le PSE. Le CE peut la saisir

d) Entretien préalable : obligatoire si absence du CE ou de délégués du personnel

- adresser une convocation à un entretien préalable au licenciement par LR ou remise en MP
- l'entretien préalable au moins 5j ouvrables après réception de la lettre. L'employeur doit indiquer pendant l'entretien :
 - les motifs de la décision
 - la possibilité de bénéficier d'un CSP

e) Lettre de licenciement

délai d'envoi selon l'effectif de l'entreprise ou fié par accord collectif :

- entreprise < 50 salariés : au moins dans les 30j qui suivent la notification du projet à la DIRECCTE
- entreprise >= 50 salariés : au moins dans les 30j qui suivent :
 - soit la notification de validation ou d'homologation du PSE par la DIRECCTE
 - soit après expiration des délais de contrôle du PSE par la DIRECCTE

f) Obligation de rechercher un repreneur : la loi Florange

- entreprise (ou appartenant à un groupe) >= 1000 salariés
- ne concerne par l'entreprise placée en redressement/liquidation judiciaire
- envisage la fermeture de l'établissement ayant pour conséquence un licenciement collectif donnant lieu à un PSE
 - ▣ l'employeur doit en informer le CE et rechercher un repreneur potentiel

Droit du travail

Employeurs concernés :

- au moins 1000 salariés en France, où que se situe le siège
- siège social en France, au moins 1000 salariés n'importe où
- en France, appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés dont l'entreprise dominante a son siège en France
- située en France, de dimension communautaire, au moins 1000 salariés dans l'EEE, avec des établissements employant au moins 150 salariés dans au moins 2 pays de l'EEE

La fermeture de l'établissement est constituée :

- soit par une cessation complète de l'activité
- soit par la fusion de plusieurs établissements en dehors de la zone d'emploi où ils étaient implantés
- soit par le transfert d'un établissement en dehors de sa zone d'emploi

Obligation d'information sans délai du CE, la DIRECCTE et le maire de la commune où est situé l'établissement concerné par la fermeture

Fin de la recherche : pour accepter une offre de reprise, l'employeur doit consulter le CE pour obtenir son avis dans un délai min. de 15j et lui indiquer les raisons pour lesquelles il souhaite accepter l'offre

Si l'employeur n'a reçu aucune offre de reprise ou ne souhaite en accepter aucune, il doit réunir le CE avant la fin de la procédure d'information et de consultation relative au projet de réorganisation et de licenciement collectif, afin de lui présenter un rapport indiquant :

- les actions engagées pour rechercher un repreneur
- les caractéristiques des offres de reprise reçues et, le cas échéant, les raisons du refus

Sanctions :

- la Direccte refuse de valider ou d'homologuer le PSE
- l'administration peut décider le remboursement des aides publiques attribuées à l'entreprise

Conclusion : les indemnités de licenciement

- **Indemnité légale de licenciement (versée à la fin du préavis)** du salarié en CDI et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde (qu'il soit économique ou non) et comptant au moins 1 an d'ancienneté (loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail) ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement. Elle est calculée à partir d'un salaire de référence et en fonction de l'ancienneté du salarié.

Rq : le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu. Soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois avant la notification du licenciement, ou le 1/3 des 3 derniers mois.

Droit du travail

II) Le licenciement pour motif personnel

Définition	inhérent à la personne du salarié : inaptitude physique, insuffisance professionnelle, motif disciplinaire (faute sérieuse, grave ou lourde)
Causes	<p>L1232-1: justifié par une cause réelle (faits objectifs) et sérieuse (licenciement inévitable). A défaut d'une telle cause, le juge peut :</p> <ul style="list-style-type: none">• proposer la réintégration du salarié• si l'une des parties refuse, condamner l'employeur à verser une indemnité ≥ 6 mois de salaire (en plus des indemnités de licenciement et de préavis). Si ancienneté > 2 ans ou entreprise < 11 salariés, montant fixé selon le préjudice.• si l'employeur est fautif, il verse en outre aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage/salarié. Non applicable si ancienneté < 2ans et < 11 salariés
Procédure	<ul style="list-style-type: none">• mise à pied conservatoire (faute grave ou lourde)• convoquer le salarié à un entretien préalable (convocation par lettre recommandée/ remise en main propre contre décharge) au moins 5j ouvrables après la présentation de la lettre• rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement : énoncé du/des motif(s), expédiée au moins 2j ouvrables après la date prévue de l'entretien• respecter un préavis (sauf faute grave ou lourde) d'une durée au moins égale à :<ul style="list-style-type: none">- 1 mois si $6 \text{ mois} < \text{ancienneté} < 2 \text{ ans}$- 2 mois si $\text{ancienneté} > 2 \text{ ans}$ <p>Le préavis débute le jour de la 1ère présentation de la lettre de licenciement, que le salarié en accuse réception ou non (L1234-3)</p>
Indemnité compensatrice de préavis	<ul style="list-style-type: none">• L1234-5 : lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf faute grave, à une indemnité compensatrice, sans aucune diminution des salaires et des avantages qu'aurait perçus le salarié autrement, indemnité de congés payés comprise.• L1234-12 : mais la cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement• L1243-13 : « lorsque la rupture du CDI résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis (L1234-5), et l'indemnité de licenciement (L1234-9)

Droit du travail

III) La démission

Présentation	de préférence par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) pour éviter l'ambiguïté et définir le début du préavis
Préavis	L1237-1 : doit toujours être effectué lorsqu'il est prévu. Si le salarié ne l'exécute pas, son employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes. Toutefois le salarié peut-être dispensé de préavis : <ul style="list-style-type: none">- à sa demande et après acceptation de l'employeur (écrit). L'indemnité de préavis n'est alors pas due- à la seule initiative de l'employeur : celui-ci doit verser l'indemnité de préavis
Droits	pas d'indemnisation au titre de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime En cas de démission pour un motif autre que ceux considérés par le régime d'assurance chômage comme légitime → indemnisation 4 mois après la fin du contrat. Il faut pour cela prouver une recherche active d'emploi pendant ce délai.
Rupture abusive	<ul style="list-style-type: none">• L1237-2 : D&I pour l'employeur• L1237-3 : le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent :<ol style="list-style-type: none">1) S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture2) Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail3) Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail <p>➡ Exonération de la responsabilité du nouvel employeur si, au moment où il a été averti, le contrat abusivement rompu était venu à expiration :</p> <ul style="list-style-type: none">- CDD arrivé à son terme- CDI dont le préavis a expiré ou si un délai de 15j s'est écoulé depuis la rupture du contrat

IV) La rupture conventionnelle

Définition	L1237-11 : procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Procédure	<ul style="list-style-type: none">• la convention de rupture élaborée entre les deux parties en définit les conditions, notamment « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » à verser au salarié, la date de rupture• Sauf accord expresse des parties, le contrat continue de s'exécuter normalement pendant le temps de la procédure et de l'homologation (délai d'instruction de 15j pour l'autorité administrative), jusqu'à la date fixée• la validité de la convention est subordonnée à son homologation
Droit de rétractation	délai de 15j calendaires à compter de la date de la signature de la convention : droit exercé sous forme d'une lettre recommandée de préférence, pas de motif nécessaire
Indemnités	<ul style="list-style-type: none">• indemnité spécifique de rupture conventionnelle > indemnité légale de licenciement

Droit du travail

V) Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Définition	<p>rupture immédiate du contrat par le salarié en raison de manquements de son employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none">- (1) si elle est justifiée : effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (discrimination, non-paiement, modification du contrat sans l'accord du salarié, violences)- (2) sinon : effet d'une démission <p>rupture impossible durant la période d'essai</p>
Démarche (employé)	<ul style="list-style-type: none">➔ Lettre de prise d'acte : prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les raisons de la prise d'acte (conseillé)➔ Saisine du juge : nécessaire pour demander la requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le bureau de jugement statue dans un délai d'1 mois suivant sa saisine
Conséquences (1)	<ul style="list-style-type: none">• Sur le contrat de travail : cessation immédiate du contrat, sans préavis• Sur les indemnités : si le juge décide que la prise d'acte est justifiée, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit verser dans ce cas :<ul style="list-style-type: none">✓ indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)✓ indemnités compensatrices de congés payés et de préavis✓ indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
Démission requalifiée	<p>Si la prise d'acte n'est pas justifiée : le salarié doit verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis (2)</p> <p>Arrêt du 29 octobre 2014 : La démission (consécutive aux manquements graves de l'employeur) même si elle a été donnée sans réserve eu qu'elle n'a été précédée d'aucune réclamation de la part du salarié, peut être requalifiée en prise d'acte aux torts de l'employeur.</p>

Droit de la propriété industrielle

	Marque	Brevet
Définition	L711-1 : signe distinctif d'un bien ou d'un service (dénominations, signes sonores, signes figuratifs ou tridimensionnels)	L611-1 : toute invention peut faire l'objet d'un titre de PI délivré par le directeur de l'INPI qui confère à son titulaire un droit exclusif d'exploitation - brevets d'invention : durée 20 ans (à compter du jour du dépôt de la demande) - certificat d'utilité : durée 6 ans (idem)
Conditions ...	De protection : L711-2 : distinctif L711-3 : licite L711-4 : disponible <hr/> L712-1 : la propriété de la marque s'acquiert par l'enregistrement qui produit ses effets pour une durée de 10 ans indéfiniment renouvelable L712-9 : enregistrement renouvelable s'il ne comporte ni modification du signe ni extension de la liste de produits ou services	De brevetabilité : L611-10 : sont brevetables, dans tous les domaines technologiques, les inventions nouvelles (1) impliquant une activité inventive (2) et susceptibles d'application industrielle (3) 1) L611-11 : nouveauté (non comprise dans l'état de la technique) absolue (ne jamais avoir été divulguée d'aucune manière par qui que ce soit, sauf si la divulgation découle d'un abus évident d'un tiers qui en avait connaissance) 2) L611-14 : caractère inventif par rapport à ce qui existe déjà dans le domaine concerné 3) L611-15 : doit donner naissance à une innovation , son objet peut être fabriqué ou utilisé dans tout genre d'industrie L612-19 : tout brevet donne lieu au paiement de redevance, L613-22 : sinon déchéance des droits
Ne sont pas susceptibles de protection / Ne sont pas brevetables	<ul style="list-style-type: none"> • non distinctifs : <ul style="list-style-type: none"> - désignation nécessaire, générique ou usuelle - servant à désigner une caractéristique du b/s • illicites : <ul style="list-style-type: none"> - choquants, incitant à la violence - contraires à l'ordre public - de nature à tromper le public • non disponible (portant atteinte à des droits antérieurs) 	L611-16 : les méthodes de traitement chirurgical ou thérapeutique/les méthodes de diagnostic appliquées au corps humain ou animal L611-17 : les inventions dont l'exploitation commerciale serait contraire à la dignité de la personne humaine, à l'ordre public ou aux bonnes moeurs L611-18 : les procédés de clonage et de modification de l'identité génétique de l'être humain

Droit de la propriété industrielle

	Marque	Brevet
Droits conférés par l'enregistrement	<p>L713-1 : droit de propriété sur la marque pour les produits ou services désignés</p> <p>L713-2 : la reproduction rigoureusement identique de la marque pour désigner des produits ou services identiques à ceux désignés dans l'enregistrement est prohibée. Cette contrefaçon existe indépendamment de tout danger de confusion</p> <p>L713-3 : prohibe l'imitation d'une marque pour des produits ou services similaires susceptible de créer un risque de confusion</p> <p>L713-5 : la preuve de l'emploi injustifié de la marque notoire suffit pour que l'atteinte soit constituée</p>	
Limites	<p>L713-6 : l'enregistrement de la marque ne fait pas obstacle à l'utilisation du même signe si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilisation antérieure à l'enregistrement - un tiers de bonne foi emploie son nom patronymique - référence nécessaire pour indiquer la destination d'un produit ou d'un service, à condition qu'il n'y ait pas de confusion dans leur origine 	<p>L613-5 : Il n'y a atteinte aux droits du breveté que lorsque les actes qui lui sont réservés sont effectués dans un cadre commercial</p> <p>L613-6 : Le breveté ne peut pas s'opposer à la libre circulation du produit une fois introduit licitement dans un Etat de l'UE et mis en circulation.</p> <p>L613-7 : Toute personne pouvant apporter la preuve qu'elle était en possession de l'invention à la date du dépôt peut l'exploiter à titre personnel</p>
Transmission des droits	<p>L714-1 : les droits attachés à la marque sont transmissibles (licence de marque, cession de marque, mise en gage)</p>	<p>L613-8 : les droits attachés au brevet sont transmissibles. Ils peuvent faire l'objet, en totalité ou en partie, d'une concession de licence d'exploitation, exclusive ou non exclusive.</p> <p>L613-13 : Les licences obligatoires et les licences d'office sont non exclusives. Les droits attachés à ces licences ne peuvent être transmis qu'avec le fonds de commerce, l'entreprise ou la partie de l'entreprise auquel ils sont attachés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventions concomitantes : la 1ère entreprise a un titre de propriété, la 2ème a une licence d'exploitation • Licence de dépendance (croisée)

Droit de la propriété industrielle

	Marque	Brevet
Perte des droits	<p>L714-3 : tolérance de l'utilisation de la marque par un tiers de bonne foi (1) pendant 5 ans (2) en connaissance de cause (3)</p> <p>L714-5 : le propriétaire qui, sans justes motifs, n'en a pas fait un usage sérieux (1), pour les produits et services visés dans l'enregistrement (2), pendant une période ininterrompue de 5 ans (3)</p> <p>L714-6 : le propriétaire d'une marque devenue de son fait :</p> <ol style="list-style-type: none"> la désignation usuelle dans le commerce du produit ou du service propre à induire en erreur 	<p>L613-11 : possibilité d'obtention d'une licence obligatoire si, à l'expiration d'un délai de 3 ans après la délivrance du brevet / de 4 ans à compter de la date de la demande, le propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> n'exploite pas l'invention objet du brevet ne commercialise pas le produit en quantité suffisante abandonne l'exploitation depuis plus de 3 ans
Action en contrefaçon	<p>L716-1 : l'atteinte portée au droit du propriétaire de la marque constitue une contrefaçon engageant la responsabilité civile de son auteur</p>	<p>L615-1 : toute atteinte portée aux droits du propriétaire du brevet constitue une contrefaçon. Elle engage la responsabilité civile de son auteur</p>
	<p>Conditions de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> être titulaire d'un droit privatif prouver la contrefaçon par n'importe quel moyen. Mais la saisie en contrefaçon est le moyen privilégié prouver qu'on a payé les annuités à l'INPI se prescrit par 5 ans actions civiles portées exclusivement devant le TGI (L716-3 et L615-17) <p>Types de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> au civil : engagement de la RC de l'auteur, versement de D&I au pénal : 500 000€ d'amende + 5 ans d'emprisonnement au civil et pénal : intervention du procureur général (D&I + amendes) <p>Conséquences de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> D&I / amendes. Pour fixer les D&I, trois éléments : conséquences économiques négatives (1) préjudice moral (2) bénéfices du contrefacteur (3) 	

Droit de la propriété industrielle

Action en concurrence déloyale : fondée sur les règles de la responsabilité civile extra-contractuelle (1240)

Faute	<ul style="list-style-type: none">• dénigrement : « comportement de commerçants qui jettent le discrédit sur un concurrent en répandant à son propos, ou au sujet de ses produits ou services, des informations malveillantes » (jurisprudence)<ul style="list-style-type: none">- arrêt du 24 septembre 2013 : il y a dénigrement même si la critique est avérée (absence d'exception de vérité)• confusion (arrêt du 09 juillet 2013) : lors d'une copie pure ou d'une inspiration de la marque d'une société. La ressemblance doit créer un risque de confusion pour un client moyennement attentif• désorganisation de l'entreprise :<ul style="list-style-type: none">- démarchage (arrêt du 26 octobre 2010) : détournement de la clientèle résultant de manoeuvres déloyales- débauchage (arrêt du 5 novembre 2002) : fautif s'il résulte de manoeuvres déloyales : (1) octroi de conditions anormalement favorables d'embauche (2) dénigrement de l'employeur actuel (3) buts poursuivis : secret de fabrication (4) débauchage sélectif et massif• parasitisme : « ensemble de comportements par lesquels un agent économique s'immisce dans le sillage d'un autre afin de tirer profit, sans rien dépenser, de ses efforts et de son savoir-faire » (arrêt du 26 janvier 1999)
Dommege	doit être direct, certain : perte de clientèle, baisse du CA, risque de confusion ...
Lien de causalité	à analyser
Compétence matérielle	<ul style="list-style-type: none">• 2 commerçants => tribunal de commerce• acte mixte => si le demandeur est non commerçant, il dispose d'un choix• contrat de travail => conseil de prud'hommes
Compétence territoriale	46 du NCPC : juridiction du lieu : <ul style="list-style-type: none">- où demeure le défendeur- du fait dommageable- dans le ressort duquel le dommage a été subi

Action cumulée (en contrefaçon + en concurrence déloyale)

condition : chacune d'elles s'articule sur des faits distincts (**arrêt du 20 mars 2007**) dans ce cas, le TGI est le tribunal matériellement compétent