



La maîtrise du contrat de travail

Cécile CASEAU-ROCHE

Formation conseillers prud'homaux
Dijon 7 et 8 décembre 2023



Préliminaires

Retrouvailles

- Cécile CASEAU-ROCHE
 - MCF droit /Consultant
 - caseauroche1@orange.fr
- Tour de table

Objectifs méthode



Comprendre articulation droit
commun/droit spécial

Connaître les règles du
consensualisme/formalisme

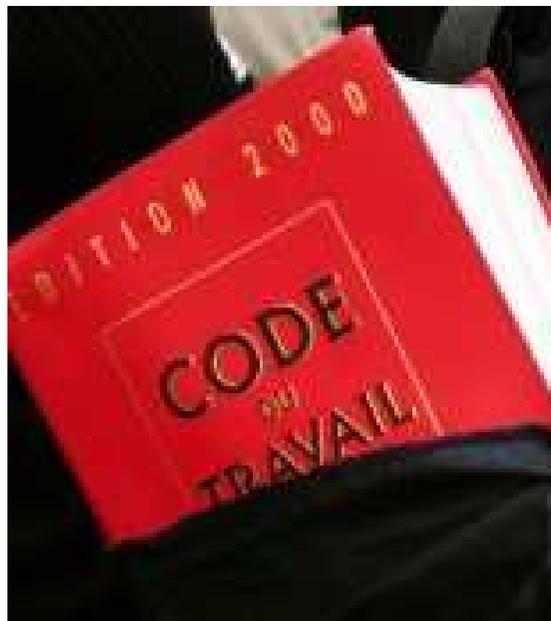
Maîtriser les processus de
formation et de modification

Avant distribution synthèses
Après envoi diaporama et synthèses
échanges interactifs : QCM, mise
en situation, film



La maîtrise du contrat de travail Programme

- **Introduction : qualification du contrat**
 - 1/ Nécessité d'un lien de subordination juridique
 - 2/ Appréciation du lien par le faisceau d'indices
- **I/ La formation du contrat de travail**
 - 1/ L'embauche
 - 2/ La conclusion du contrat
 - 3/ La période d'essai
- **II/ Le contenu du contrat de travail**
 - 1/ L'insertion de clauses particulières
 - 2/ La modification du contrat



Introduction Qualification du contrat de travail

- Brainstorming : quels dossiers au CPH ?
- Initialement pas de définition dans le code
- Définition jurisprudentielle
une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre moyennant rémunération
- Le critère principal : la subordination juridique





Qualification du contrat de travail

Question/réponse



- Selon la JP Ils sont tous liés par un contrat de travail
- Quels Enjeux ? L'application du droit du travail
Art. L. 1111-1 et 1211-1 C trav.
Les dispositions sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés
- Tendances
 - extension du droit du travail
 - stratégies d'évitement
 - Auto-entrepreneur/ ubérisation
 - Externalisation service / sous-traitance

Qualification du contrat de travail

1/ La nécessité d'un lien de subordination juridique



Notion de subordination

D'abord définie par la JP : **Soc.13/11/ 1996** donner des ordres, contrôler
sanctionner

Puis reprise par la loi : **L. 8221-6 c. trav.** sur présomption de non-salariat



©www.ClipProject.com

Pouvoir des juges

Notion d'Ordre Public - **Ass. plén., 4 mars 1983**

Pouvoir de requalification **Soc. 3/6/2009**

- En cas de litige, seul le **juge prud'homal** peut dire s'il y a oui ou non contrat de travail
- après avoir écouté, examiné, recherché et vérifié : c'est lui qui décide de **qualifier en relation contractuelle de travail** ou non la situation d'une personne qui réalise une prestation au profit d'une autre



COUR DE CASSATION

Pouvoir de requalification des juges

Participant
jeu de télé réalité

Soc. 3/6/2009

L'ILE
DE LA
TENTATION

- l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs
- les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi

Qualification du contrat de travail

2/ L'appréciation du lien par le faisceau d'indices

1

• Les critères possibles

- Service organisé : le lieu et les horaires
- Rémunération
- Fourniture de la part de l'employeur du matériel nécessaire au travail
- Pouvoir de contrôle de direction et de surveillance

• Contentieux important

- Travailleur bénévole : **Soc 29/1/2002**
- Ecclésiastiques : **Soc. 20/1/2010**
- Rugbyman : **Soc 28/4/2011**
- Chauffeur de taxi uber et livreur easy **Soc., 28 novembre 2018**





COUR DE CASSATION

Pouvoir de requalification des juges

Ecclésiastiques
Soc. 20/1/2010,
n° 08-42.207 PBR



• Avant

- **AP 8/1/1993, n° 87-20.036** exclusion de principe d'un contrat de travail entre la religieuse et sa congrégation
- **Soc. 12/7/2005, n° 03-43.354**, même solution pour un pasteur protestant

• Affaire

- faits /procédure
 - moniale qui rompt ses vœux saisit TPH
 - CA rejette
- censure

l'engagement religieux n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie



COUR DE CASSATION

Pouvoir de requalification des juges

**LIVREUR TAKE EAT
EASY**

**Cass. soc., 28
novembre 2018,
n° 17-20.079 FP-PBRI**



- Au visa de l'article L. 8221-6 II du code du travail
- la Cour reproche à la cour d'appel la violation de la loi au motif « **Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination** »
- Pour les Hauts magistrats, si les conditions de réalisation de la prestation font apparaître les éléments caractéristiques d'un lien de subordination, la qualification de contrat de travail doit être retenue



COUR DE CASSATION

Pouvoir de requalification des juges

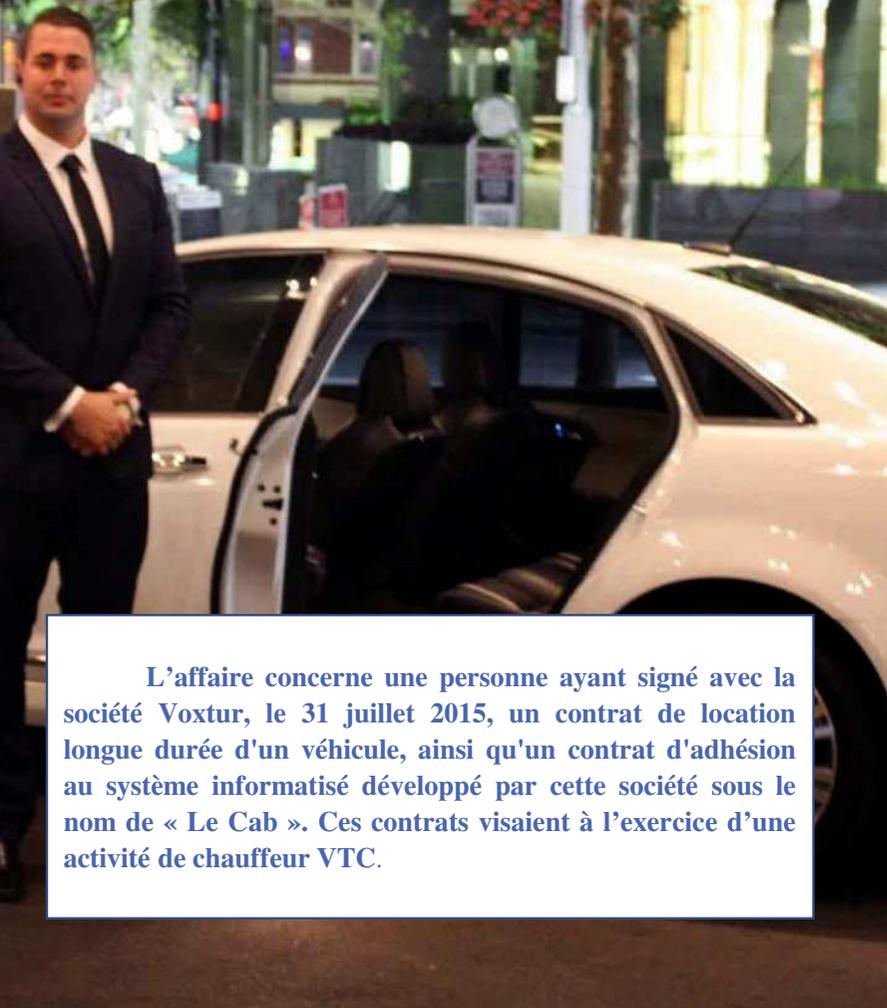
Chauffeur VTC Uber
Soc 4 mars 2020
n°19-13.316 PBRI
présentation



- Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution
- Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant, retient :
 - 1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport **créé et entièrement organisé** par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, **ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions** d'exercice de sa prestation de transport,
 - 2°) que le chauffeur se voit **imposer un itinéraire particulier** dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire,
 - 3°) que la **destination finale de la course n'est parfois pas connue** du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non,
 - 4°) que la société a la faculté **de déconnecter temporairement le chauffeur** de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques", et déduit de l'ensemble de ces éléments l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif.



COUR DE CASSATION



L'affaire concerne une personne ayant signé avec la société Voxtur, le 31 juillet 2015, un contrat de location longue durée d'un véhicule, ainsi qu'un contrat d'adhésion au système informatisé développé par cette société sous le nom de « Le Cab ». Ces contrats visaient à l'exercice d'une activité de chauffeur VTC.

Chauffeur VTC Voxtur Soc, 13 avril 2022, 20-14.870, FS-B

- Vu l'article L. 8221-6 du code du travail :
- 6. Il résulte de ce texte que les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation aux registres que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.
- 7. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.
- 8. Pour dire que M. [T] et la société Voxtur ont été liés par un contrat de travail, l'arrêt retient que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, que le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur, que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires.
- 9. L'arrêt ajoute que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu à l'article 3 de son contrat d'adhésion.
- 10. En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société Voxtur, sans constater que celle-ci avait adressé à M. [T] des directives sur les modalités d'exécution de son travail, aux fins d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.



Le groupe devra verser des dommages et intérêts et des indemnisations pour divers manquements au Code du travail à 139 chauffeurs lyonnais.
© Geoffroy van der Hasselt, AFP

Texte par : [FRANCE 24](#)  [Suivre](#)  3 mn

Un tribunal français a ordonné vendredi à la société Uber de verser environ 17 millions d'euros de dommages et intérêts et de pertes de salaires à un groupe de chauffeurs, estimant qu'ils devaient être considérés comme des salariés. Une "décision assez historique", s'est félicité leur avocat.

Uber condamné pour travail dissimulé. Le conseil des prud'hommes de Lyon a condamné vendredi le géant du VTC à verser entre 17 et 20 millions d'euros à 139 de ses chauffeurs. Contactée par l'AFP, la

PUBLICITÉ



actu !

- **Plateformes : l'accord garantissant un revenu minimal aux livreurs est homologué**
- ***Déc. 28 août 2023, NOR: MTRY2323322S, JO 30 août***
- ***Accord instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, 20 avr. 2023***

- *À compter du 30 novembre 2023, tous les livreurs des plateformes du secteur de la livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues (motorisé ou non) bénéficieront obligatoirement d'une garantie minimale de revenu fixée à 11,75 € par heure d'activité.*
- *Cette mesure, figure de proue parmi les trois accords conclus au sein du secteur le 20 avril dernier, a été homologuée par une décision de l'Arpe publiée au Journal officiel du 30 août.*
- *Ce montant sera réexaminé chaque année et pourra varier au gré de la conjoncture économique, ainsi que le prévoit l'accord homologué.*

I/ La formation du contrat

L'embauche quizz



1

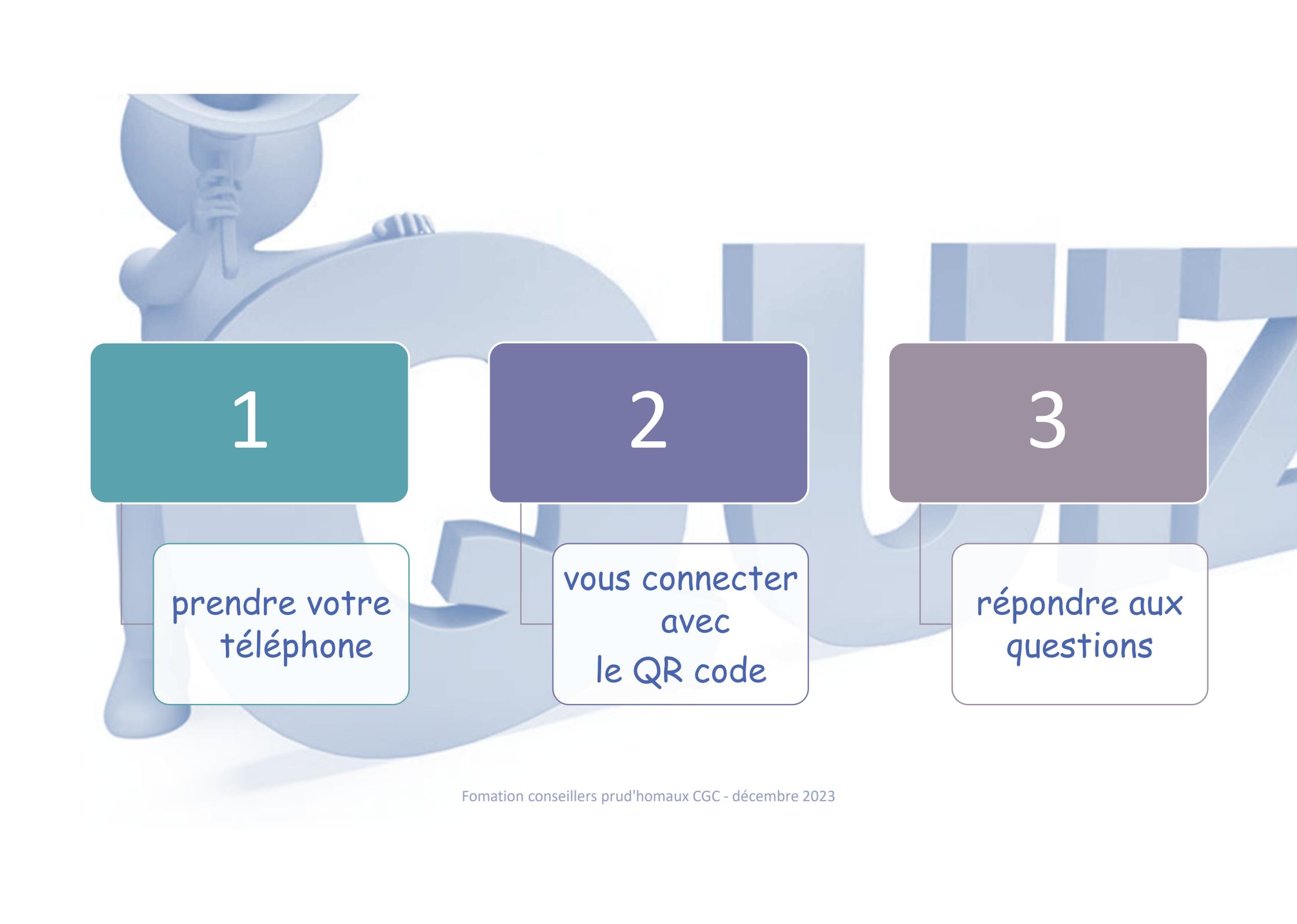
- Le régime impératif de l'embauche

2

- La conclusion du contrat

3

- La période d'essai



1

prendre votre
téléphone

2

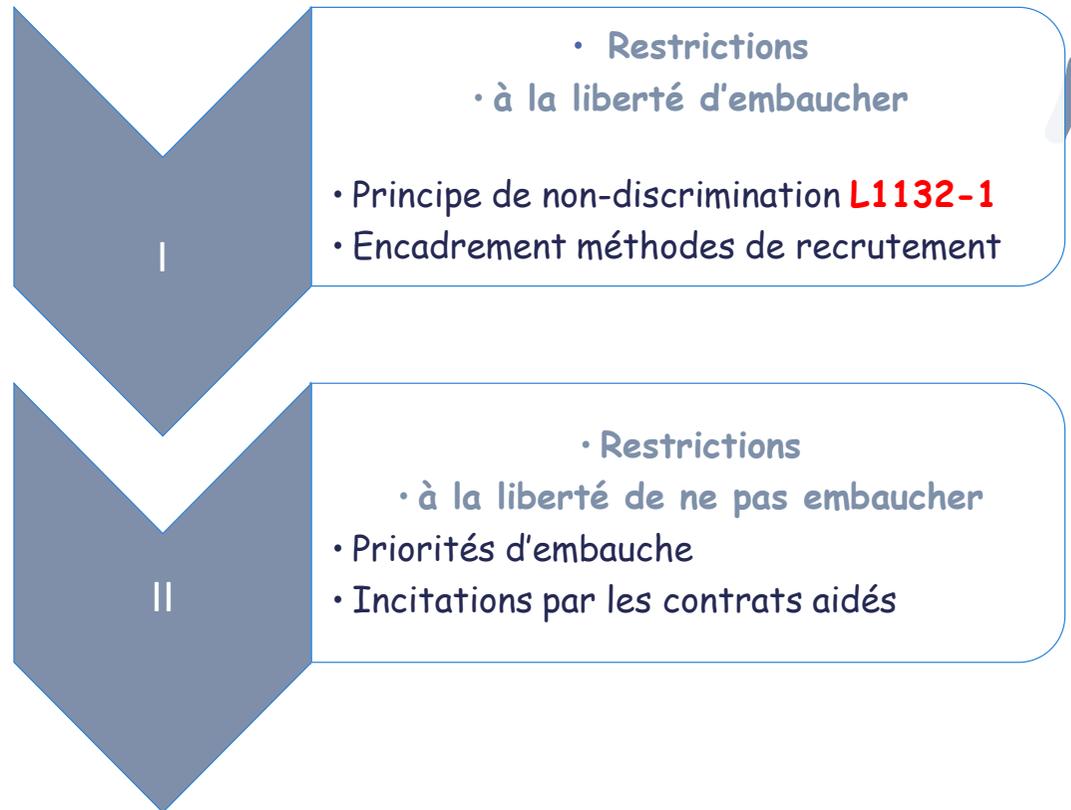
vous connecter
avec
le QR code

3

répondre aux
questions



1/ Le régime de l'embauche



I/ Restrictions à la liberté d'embaucher

A° Principe non-discrimination

• L. 1132-1 c. trav

• **Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 10**

- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison de son** origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de [l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

travail 2 : l'existence du contrat de travail

• 1/ Texte

- **Champ d'application** : protection à tous les stades de la vie du contrat
- **Protection**
 - **principe** : 28 motifs prohibés
 - **exception** **L. 1133-1**

• 2/ Prévention contre discriminations à l'embauche

- **CV anonyme** **L. 1221-7**
- **formation** **L1131-2**

• 3/ Répression

- **Preuve**
 - **charge de la preuve** **L1134-1**
 - **mode de preuve**
 - **action testing**
- **Sanctions**
 - **action** : Défenseur des droits / Tcorr / trib Jud
 - **octroi DetI**

Restrictions à la liberté d'embaucher

Encadrement méthodes de recrutement

pertinence des méthodes L1221-6



- Les **informations** demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.
- Ces informations doivent présenter un **lien direct et nécessaire** avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
- Le candidat est tenu de **répondre de bonne foi** à ces demandes d'informations.



obligation de transparence L1221-8

- Information des IRP sinon délit d'entrave
- Information individuelle du candidat



confidentialité des informations L 1221-9

Mise en situation

Le fait religieux soulevé à l'embauche



Les règles

- l'employeur doit poser des questions pertinentes en lien avec l'emploi **Art L. 1222-2**
- Discrimination à l'embauche au motif de conviction religieuse est prohibée
- **Art L 1132-1**

La pratique

Le risque

2/ Restrictions à la liberté de ne pas embaucher

Priorités d'embauche

- Obligation d'emploi de **salariés handicapés** (6% effectifs si plus de 20 salariés)
- Priorité de proposition **travailleurs de nuit et temps partiel**
- Droit à réintégration salarié **après un congé**
- Priorité de réembauchage des **licenciés** pour motif économique

Non-respect de la priorité de réembauche: l'action du salarié se prescrit par deux ans

Cass. soc., 1er févr. 2023, no 21-12.485 FS-B

L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche est liée à l'exécution du contrat de travail. Elle est donc soumise au délai de prescription de deux ans. Celui-ci court à compter de la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, c'est-à-dire à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

Incitations par les contrats aidés

- **Déf** : contrats particuliers tripartites (état - employeur - salarié) afin d'apporter un soutien financier à la création d'emploi
- **Exemples** : Contrat emploi avenir; Contrat Unique Insertion-CAE ; alternance

Obligation d'emploi de salariés handicapés



La déclaration du nombre de salariés handicapés à partir de 2020 :

- **Toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif, devront les déclarer
- Via la **DSN** pour la période d'emploi relative à l'année 2020 qui sera faite en mars 2021

Les entreprises concernées par l'obligation d'emploi :



- Les entreprises ≥ 20 salariés
- **L'effectif total de l'entreprise sera pris en compte et non plus l'établissement seul**
 - Une entreprise ayant plusieurs établissements < 20 salariés sera désormais soumise à l'obligation d'emploi
- Obligation d'emploi maintenue à 6% de l'effectif

Les options des entreprises pour remplir l'obligation d'emploi :



- Emploi direct de travailleur handicapé, **quel que soit son contrat**, avec une prise en compte au prorata du temps de travail et une **suppression du plafond pour les stagiaires**
- **Valorisation des travailleurs handicapés d'au moins 50 ans** par un coef de 1.5 dans le calcul des bénéficiaires et suppression de la minoration de la contribution

⊗ **Suppression de la prise en compte des emplois indirects**



- Contrats de sous-traitance
- Accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche renouvelable désormais dans la limite de **6 ans maximum**
 - 3 ans renouvelables une fois

Les entreprises qui n'atteignent pas le taux d'emploi de 6% : Paiement d'une contribution



- Montant inchangé mais seuils d'effectifs modifiés : 400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de **20 à moins de 250 salariés**
- Modulation de la contribution pour la période transitoire de 2020 à 2024
- **Les contrats de sous-traitance donneront lieu à une déduction plafonnée sur la contribution financière**



- Modification de la liste des dépenses déductibles
- Sanctions inchangées
- **Paiement de la contribution à l'URSSAF ou à la MSA**



2/ La conclusion du contrat

Intro Offre /Promesse d'embauche

- La forme du contrat
- A) Le choix du type de contrat
- B) Le formalisme

- La validité du contrat
- Les 3 conditions
- Cas pratique



COUR DE CASSATION

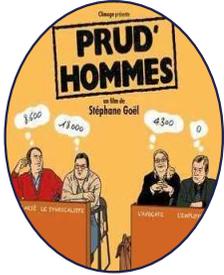
promesse d'embauche

Soc., 21 sept. 2017
16-20.103 et 16-20.104
PBR



La Cour de cassation définit et distingue à propos
rugbyman pendant mercato

- « l'offre de contrat de travail » qui peut être retirée avant son acceptation
- la « promesse unilatérale de contrat de travail » dont la révocation avant consentement n'empêche pas la formation du contrat



mise en situation **promesse d'embauche**

- Quels sont les éléments déterminants pour qualifier une promesse ?



la rémunération



description du poste et emploi



date d'entrée en fonction

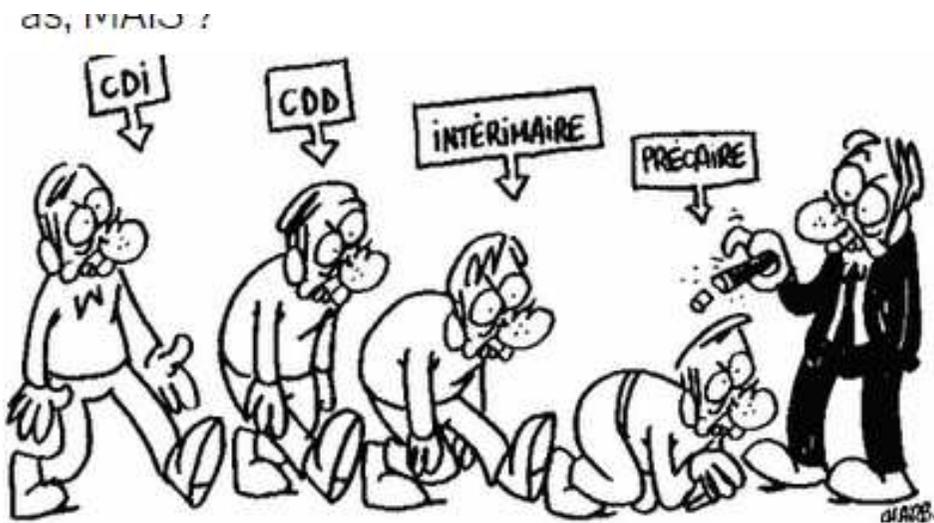
Que peut obtenir un salarié devant CPH pour rétractation d'une promesse d'embauche ?

licenciement sans cause réelle et sérieuse

Des dommages et intérêts
indemnités de préavis

1/ La forme

A) Le choix du type de contrat



- **Le modèle L. 1221-2**
« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail »
 - Le CDI à temps complet constitue le droit commun : forme normale d'embauche
 - Mais forme peut être inadaptée
- **Multiplicité des formules dérogatoires offertes**
 - CDD, intérim
 - temps partiel, temps partagé
 - apprentissage, professionnalisation

B) Formalisme du contrat

Conclure le contrat



Faut-il un contrat écrit ? **Art.1172 s. c civ**

- principe du consensualisme pour le CDI temps complet mais formalisme ad probationem
- exception : principe du formalisme ad validitatem pour les contrats précaires **Art L1242-12 c trav, pour le CDD**



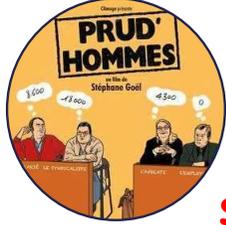
Qualification du contrat

- écrit en français
- contrat de gré à gré **art 1110 C Civ**
- contrat d'adhésion



Types de clauses

- clauses standard / clauses particulières / clauses interdites
- quand les insérer dans le contrat ?



mise en situation

saisine CPH pour non-respect formalisme CDD 1 an ; 3500 euros/mois

- Sanction
- Requalification CDD en CDI
- Procédure
- L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine
- Réintégration ?
- **Soc 21/9/2017 n° 16-20.270 FS-PBRI** « *Le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire* »
- Demandes pécuniaires
- Le conseil de prud'hommes accorde une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.
- Plus éventuellement indemnités licenciement sans cause réelle et sérieuse

Requalification du CDD pour absence d'écrit : la prescription débute au terme du délai de deux jours
Cass. soc., 15 mars 2023, no 20-21.774 FS-B

B) Formalisme

Formalités d'embauche



Avant

- DPAAE auprès de l'URSSAF
- **L1221-10 et 1**

à l'embauche

- **Organisation** visite d'information et de prévention auprès services santé 3 mois maxi après l'embauche
- **Inscription RUP L1221-13**
- **Remise** au salarié copie DPAAE
- **Envoi** mensuel à la DREETS du relevé de contrats
- **Information** du salarié droit à un entretien professionnel tous les 2 ans



zoom depuis loi santé au travail

types de visites médicales obligatoires / facultatives

visite d'information
et de prévention

remplace
la visite médicale d'embauche
sauf poste à risque

visite périodique

tous les 5 ans
sauf **suivi individuel renforcé**

visite de reprise de travail

après un congé maternité
absence d'au moins 30 j. après AT
absence d'au moins 60 j. pour une maladie
non professionnelle

facultatives

à la demande
salarié
employeur

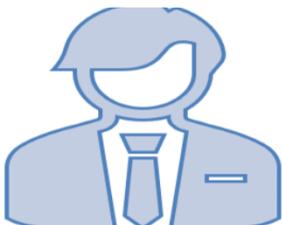
visite de préreprise

visite médicale de milieu de carrière
visite de fin d'exposition à des risques
particuliers
visite lors du départ à la retraite

2/ La validité du contrat

Art. L1221-1 C Trav. => art 1128 c civ

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.



La capacité (employeur et salarié)

Capacité professionnelle : 16 ans (exception par rapport code civil)

Exceptions :

cas : avant 16 ans pour apprentissage, les artistes, les jobs d'été

Réglementation plus stricte



Le consentement 3 vices art. 1130 c civ.

L'erreur : difficile car souvent inexcusable

Le dol : JP bienveillante à l'égard des salariés

La violence : très théorique

=> pas utilisé car on utilise rupture essai ou licenciement



Le contenu licite

3/ La période d'essai



art. L. 1221-20

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Existence de la période d'essai

- ne se présume pas art 1221-23
- si changement de poste
- si stage art, 1221-24

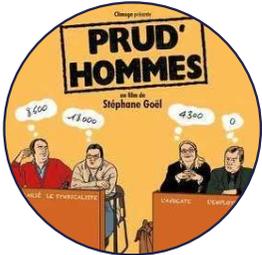
Durée de la période d'essai

- selon type de contrat L 1221-19
- renouvellement L1221-21

Rupture de la période d'essai

- principe : liberté mais délai de prévenance L 1221-25
- tempéraments : abus, discrimination, salariés protégés, procédure disciplinaire

Durée de la période d'essai d'un salarié (CDD, CDI, Interim)		
CDD (contrat à durée déterminée)	CDI (contrat à durée indéterminée)	Contrat de travail temporaire
<p>CDD n'excédant pas 6 mois</p> <p>PÉRIODE D'ESSAI 1 jour par semaine de contrat</p>	<p>Cadres 4 mois</p>	<p>Contrat supérieur à 2 mois</p> <p>PÉRIODE D'ESSAI 5 jours</p>
<p>CDD supérieur à 6 mois</p> <p>PÉRIODE D'ESSAI 1 mois</p>	<p>Agents de maîtrise 3 mois</p> <p>Techniciens 3 mois</p>	<p>Contrat entre 1 et 2 mois</p> <p>PÉRIODE D'ESSAI 3 jours</p>
	<p>Salariés 2 mois</p>	<p>Contrat inférieur ou égal à 1 mois</p> <p>PÉRIODE D'ESSAI 2 jours</p>



Mise en situation

- Monsieur Alain TERIEUR est responsable RH du groupe Buvé, un des négociants de vins français installé en Bourgogne.
 - Monsieur Alain TERIEUR souhaitait recruter un œnologue expérimenté.
 - Après avoir auditionné plusieurs candidats, il a embauché en CDI le 1^{er} avril 2023 Madame Aude VAISSELLE en raison de son expérience acquise à l'étranger ; en effet, selon son CV, elle a occupé un poste en 2022 chez un négociant australien. Or, en discutant avec des collègues au grand salon Vinexpo, qui a lieu début mai à Bordeaux, il vient de découvrir qu'en réalité, Madame Aude VAISSELLE n'y a effectué qu'un stage de 3 mois.
 - Monsieur Alain TERIEUR se sentant trompé par ce CV mensonger et ayant totalement perdu confiance en son œnologue souhaite s'en séparer.
- **pbe** : comment rompre le contrat ?
 - **1/ en invoquant la nullité du contrat**
 - l'erreur
 - erreur sur les qualités essentielles : expérience
 - erreur inexcusable car aurait dû vérifier
 - => ne peut être utilement invoquée
 - le dol
 - cv incomplet => JP Refuse le dol
 - => ne peut être utilement invoqué
 - **2/ en rompant la période d'essai**
 - analyse de la période d'essai
 - est-elle prévue ?
 - durée ?
 - rupture de la période d'essai

II/ Le contenu du contrat de travail

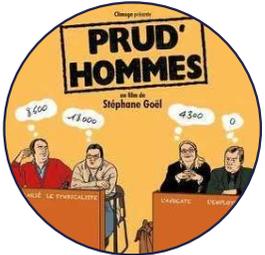


1

• l'insertion de clauses

2

• la modification du contrat



Mise en situation qualifier la clause

ARTICLE II : FONCTION

Le salarié est employé au poste suivant : _____.

Tout au long de l'exécution des présentes, l'exercice des missions ci-après détaillées sera confié au salarié :

Le salarié pourra, pendant toute la durée du présent contrat, être affecté à d'autres postes correspondant aux missions qu'il exerce, selon les besoins de l'employeur.

La prise de fonction sera effective à compter du _____.

Dans le cadre de l'exécution des présentes, le salarié s'engage à se conformer aux instructions et directives de l'ensemble des instances dirigeantes et supérieurs hiérarchiques auxquels il est rattaché et maintenir la confidentialité des informations, dont il aurait pris connaissance dans l'exercice des ses fonctions, qui seraient susceptibles de nuire aux intérêts de l'employeur.

Le salarié sera par ailleurs tenu de conserver en toutes circonstances une attitude loyale à l'égard de son employeur.

ARTICLE III : LIEU DE TRAVAIL

Le lieu habituel de travail est fixé à l'adresse suivante :

L'employeur ne pourra, sans l'accord exprès du salarié, modifier le lieu habituel de travail. si les parties s'accordent sur la modification du lieu de travail, cet accord fera, le cas échéant, l'objet d'un avenant aux présentes.

1/ L'insertion de clauses dans le contrat

Clauses relatives à l'exécution du contrat



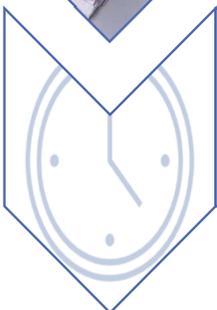
• **Clauses sur le lieu de travail**

- **Clause de sédentarité** : Clause qui prévoit que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un lieu précis
- **Clause sur le télétravail** : 3 Solutions pour mettre en place : avenant, charte, accord d'entreprise
- **Clause de mobilité** : permet mobilité géographique sans l'accord du salarié ; exigence d'exécution de bonne foi



• **Clauses sur l'activité**

- **clause d'exclusivité** : Une clause peut interdire au salarié d'exercer une autre activité professionnelle pendant son temps libre si justifiée et proportionnée
- **clause de variation de la rémunération** la clause doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels



• **Clause sur la durée = convention forfait**

- **Définition**
- **Conditions validité**
- **Sanctions**

Clause de sédentarité

ARTICLE II : FONCTION

Le salarié est employé au poste suivant : _____

Tout au long de l'exécution des présentes, l'exercice des missions ci-après détaillées sera confié au salarié :

Le salarié pourra, pendant toute la durée du présent contrat, être affecté à d'autres postes correspondant aux missions qu'il exerce, selon les besoins de l'employeur.

La prise de fonction sera effective à compter du _____

Dans le cadre de l'exécution des présentes, le salarié s'engage à se conformer aux instructions et directives de l'ensemble des instances dirigeantes et supérieurs hiérarchiques auxquels il est rattaché et maintenir la confidentialité des informations, dont il aurait pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions, qui seraient susceptibles de nuire aux intérêts de l'employeur.

Le salarié sera par ailleurs tenu de conserver en toutes circonstances une attitude loyale à l'égard de son employeur.

ARTICLE III : LIEU DE TRAVAIL

Le lieu habituel de travail est fixé à l'adresse suivante :

L'employeur ne pourra, sans l'accord exprès du salarié, modifier le lieu habituel de travail. si les parties s'accordent sur la modification du lieu de travail, cet accord fera, le cas échéant, l'objet d'un avenant aux présentes.

notion

- Clause qui prévoit que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un **lieu précis**.
- insérée souvent à la demande de salariés pour des **raisons familiales**
- La clause de lieu doit être **distinguée** de la simple mention, dans le contrat, du lieu de travail qui permet d'informer le salarié sur le lieu de travail.

régime

- **Soc 5 mai 1999**, le lieu de travail précisé dans le contrat constitue le secteur géographique à l'intérieur duquel le travail doit être effectué
- Tout changement de lieu de travail requiert donc l'accord des deux parties au contrat

Clause sur le télétravail

= SOFT LAW
N'a de valeur juridique que si elle est mentionnée dans le Règlement Intérieur

c'est accord majoritaire qui se substitue à l'ANI du 19 juil 2005 et aux clauses contractuelles

ANI rappelle les dispositions légales : accord, charte, gré à gré

question du formalisme
Suppression de l'obligation de recourir à un avenant mais nécessité d'un écrit

Charte

Accord Collectif

Accord individuel

Mentions obligatoires :

- Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour
- Les modalités d'acceptation par le salarié
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- Modalités d'accès des travailleurs handicapés

Autres mentions possibles :

- Définition des critères d'éligibilité au télétravail
- Remboursement des frais professionnels
- Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles



Mise en situation les frais professionnels dans le cadre du télétravail

textes

- ANI 2005
- **Ordonnances Macron** : retrait de l'obligation de prise en charge pour l'employeur
- **ANI 2020** => renvoi au dialogue social

types
de frais

- indemnité d'occupation
 - Soc 27 mars 2019 n° 17-21014
 - CA Poitiers, 29 avr. 2021, n° 18/03791
 - CA Versailles, 10 juin 2021, no 19/00892
- acquisition, utilisation

régime

- réel ou forfaitaire ?
- interview
- traitement fiscal : exonération d'impôt revenu

Clause de mobilité en dehors d'un APC

Mobilité intragroupe : la convention tripartite doit faire l'objet d'un écrit signé par toutes les parties.

Cass. soc., 26 oct. 2022, n° 21-10.495 FS-B

Le fait que chaque partie donne séparément son accord pour une mutation au sein d'une autre société du groupe ne vaut pas convention tripartite de mutation intragroupe.

La Cour de cassation précise que pour être valable, la convention doit être formalisée par un document écrit signé entre le salarié et ses employeurs successifs organisant la poursuite du contrat de travail.



Mutation

avec
clause de mobilité

- en présence d'une clause de mobilité, la mutation s'impose au salarié
- Le refus est une faute, mais ce n'est pas en soi une faute grave **Cass. Soc. 23/1/2008**
- elle renforce l'**exigence de bonne foi** en limitant la portée de la clause de mobilité ; la mise en œuvre ne peut porter atteinte à la vie personnelle que si c'est justifié et proportionné.

sans
clause de mobilité

- **Règles**
 - Si mutation dans le même secteur géographique = simple changement dans les conditions
 - Si mutation en dehors du secteur géographique = modification
- **Question** : qu'est qu'un secteur géographique ?
 - Appréciation *in concreto*

Clause d'exclusivité



Une clause peut interdire au salarié d'exercer une autre activité professionnelle pendant son temps libre



justifiée par la nature de la tâche
proportionnée au but recherché

Clause de variation

définition

- prévoit une variation de la rémunération

JP ancienne

- **Soc. 27/2/2001**
- *la clause par laquelle un employeur se réserve la variation de rémunération est nulle»*

évolution

- **Soc. 2/7/2002 Fidal**
- la clause doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur
- ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié
- n'a pas pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels



Conventions de forfait

- [intro convention forfait](#)



Textes

créées par loi Aubry 2000
refondues par L. 20/8/2008
Sécurisées par L 8/8/2016

Art L 3121-53 :
La durée du travail
peut être
forfaitisée en
heures ou en jours
dans les conditions
prévues aux sous-
sections 2 et 3 de la
présente section.

champ

- pour des cadres
- pour des salariés qui disposent d'une **autonomie réelle dans l'organisation de leur travail**

expresse

- **Prévue par un accord collectif** qui assure la garantie du respect des durées maximales de travail et des repos, journaliers et hebdomadaires
loi EL Khomri l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement est privilégié à l'accord de branche prévoit des exigences pour sécuriser (**Art 3121-65**)
* **Stipulée dans un écrit auquel le salarié a donné son accord**

garanties
droit au
repos

- un suivi individuel exigé suite **Soc. 29/6/2011** + droit à la déconnexion
- un **entretien portant sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié** soit organisé
- => important contentieux sur le contrôle de ce suivi => sanction : nullité => paiement HS

Le forfait-jours n'est toujours pas conforme à la Charte sociale européenne

CEDS, 19 mai 2021, réclamation n° 149/2017, CGT et CFE-CGC c. France, publiée le 10 novembre 2021

- Les points relevés sont notamment :
- une durée de travail raisonnable non assurée
- un cadre juridique n'instituant pas de garanties insuffisantes,
- une période de référence inadaptée
- des heures supplémentaires non rémunérées
- la période d'astreinte ne peut être assimilée dans son intégralité à une période de repos.
-

Réclamation collective formée par la CGT à l'encontre du gouvernement de la France, à propos des dispositions sur l'aménagement du temps de travail de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Journal officiel de la République française n° 0184 du 9 août 2016) pour violation de l'article 4§2 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte »)

I. Présentation générale de la réclamation

I-A Habilitation du syndicat demandeur à former une réclamation

1. La Confédération générale du travail (« la CGT »), organisation syndicale représentative, affiliée à la Confédération européenne des syndicats, est habilitée à présenter une réclamation collective au titre de l'article 1c du protocole additionnel à la Charte du 9 novembre 1995, ratifié par la France. Conformément à l'article 38 des statuts de la CGT, cette réclamation est présentée par son secrétaire général.

I-B Exposé de la réclamation

2. La loi 2016-1088 autorise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et pouvant atteindre trois ans. Elle porte ainsi gravement atteinte au droit des salariés à des conditions de rémunération équitables en violation de l'article 4§2. En effet, la possibilité d'instaurer un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à trois ans, et pouvant ainsi entraîner la « triennalisation » des heures supplémentaires, a pour effet de faire échec au droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, en contradiction avec l'article 4§2.

3. Ce nouveau cas de violation de l'article 4§2, crée une situation inacceptable, privant un très grand nombre de salariés des garanties prévues par la Charte, que l'état français s'est pourtant solennellement engagé à appliquer. C'est pourquoi la CGT demande :

- que le Comité constate la violation de l'article susmentionné de la Charte par le gouvernement



COUR DE CASSATION

Prescription et illégalité d'un forfait jour annuel

**Cass. Soc., 30 juin
2021, n° 18-23.932,
Publié au Bulletin**

- « 5. La durée de la prescription étant déterminée, par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la **prescription triennale** prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.
- 6. Après avoir retenu que la convention de forfait en jours était inopposable au salarié, la cour d'appel, qui a constaté que ce dernier sollicitait un rappel d'heures supplémentaires exécutées en 2013, 2014, 2015 et durant les trois années précédant la saisine du conseil de prud'hommes, a exactement décidé que la demande n'était pas prescrite.
- 7. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Clauses relatives à la rupture du contrat



• Clause de dédit-formation

- 1/ Définition
- 2/ Conditions de validité
- 3/ Mise en oeuvre



• Clause de garantie d'emploi

- 1/ Définition
- 2/ Ruptures autorisées
- 3/ Rupture non autorisée



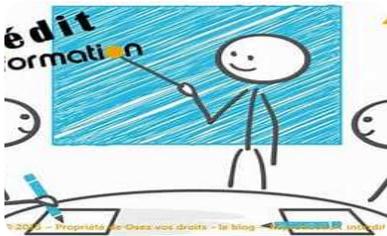
• Clauses postcontractuelles

- 1/ Clause de confidentialité
- 2/ Clause de non-concurrence

Clause de dédit-formation



Une clause de dédit-formation a **pour but** d'engager un salarié à rester une certaine durée au sein de l'entreprise lorsque celle-ci lui finance une formation.



Le **financement** de la formation doit exclusivement être à la charge de l'employeur (et supérieur aux dépenses imposées par la loi)

- La clause doit être **prévue** par le contrat de travail ou par un avenant: Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les deux parties.
- Elle doit être signée avant le début de la formation et préciser le montant du remboursement et le délai de démission.
- Le **montant** du remboursement des frais doit être proportionnel aux frais de formation engagés (et correspondre aux frais réellement engagés par l'employeur).
- La durée du maintien du salarié dans l'entreprise fixée par la clause varie en pratique de 2 à 5 ans selon la durée et le coût de la formation.



Pour que la clause soit mise en œuvre, il faut que la **rupture** du contrat de travail intervienne à l'initiative du salarié.

- Elle ne s'applique donc pas en cas de rupture à l'initiative de l'employeur même s'il y a eu faute qui rend impossible son maintien dans l'entreprise. Exemples : vol, refus d'exécuter des tâches prévues au contrat, abandon de poste, du salarié.
- le salarié en contrat de professionnalisation n'est pas concerné par cette clause de dédit-formation.

Clause de garantie d'emploi

Définition

- clause par laquelle l'employeur s'engage à restreindre sa faculté unilatérale de rupture du contrat, pendant une durée déterminée.
- JP abondante

Ruptures autorisées

- faute grave ou faute lourde du salarié.
- cas de force majeure.

ruptures non autorisées

- engage la responsabilité contractuelle de l'employeur
- **Soc 27 oct. 1998**, en cas de rupture non autorisée, le salarié doit percevoir une indemnisation forfaitaire minimale correspondant au solde des salaires restant dû jusqu'à la fin de la période garantie, et ceci indépendamment du préjudice subi par le salarié.

3/ Clause de confidentialité



Définition

- Pour prémunir contre le risque de divulgation d'informations après la rupture du contrat, il faut une clause qui pose l'obligation d'observer la discrétion à l'égard des informations qu'il acquiert sur le fonctionnement de l'entreprise
- distinction : clause de non concurrence / secret professionnel



Conditions de validité

- ✓ doit être **formalisée** par écrit à défaut de nullité. Elle doit être non équivoque.
- ✓ doit mentionner la nature exacte des informations que le salarié s'engage à ne pas divulguer.
- ✓ justifiée par la protection légitime de certaines informations. Elle devra être proportionnelle aux missions confiées. Ce caractère sera apprécié souverainement par les juges prud'homaux en cas de litige



effets

- **Le salarié s'expose à des sanctions civiles** si le litige est porté devant le Conseil des Prud'hommes, le salarié sera tenu de réparer le préjudice causé à l'employeur en lui versant des dommages et intérêts si l'employeur parvient à rapporter la preuve du préjudice et le lien de causalité.
- Lorsque les circonstances relèvent des dispositions du Code Pénal, le salarié engage également sa **responsabilité pénale**, dans le cas d'un abus de confiance par exemple

4/ Clause de non-concurrence

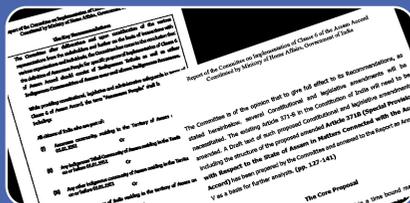
introduction

Sources



Pas de loi sauf Alsace-Lorraine
Le contrat
Les conventions

Validité



Les 4 conditions posées par la JP
Sanctions

Effets



Force obligatoire
Le point de départ
La renonciation
La sanction pour non respect
La responsabilité du salarié
La responsabilité du nouvel employeur

1/ La clause doit être assortie de limites dans l'espace et/ou dans le temps

2/ La clause ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à son expérience et à sa formation.

3/ La clause de non-concurrence doit être nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

4/ La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie pécuniaire **Soc 10 juillet 2002**



COUR DE CASSATION

contrepartie pécuniaire

**Soc., 13 oct 2021,
n°20-12.059 FS-B**

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 6 décembre 2019), M. [P] a été engagé le 20 mai 2009 en qualité d'ingénieur développement, statut cadre, par la société Michel Thierry Group, aux droits de laquelle se trouve la société Adient Fabrics France (la société). Le contrat de travail contenait une clause de non-concurrence.
2. Après avoir démissionné le 21 mars 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, d'obtenir le paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

4. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié des sommes au titre de la contrepartie de la clause de non-concurrence et de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens de l'appel, alors « que la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence, ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaire qui tend à sauvegarder la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle et à compenser l'atteinte qui y est portée, est bien une clause pénale que le juge a la faculté de modérer ou d'augmenter ; qu'en énonçant que cette contrepartie financière de la clause de non-concurrence n'était pas une clause pénale dont le montant pût être réduit par le juge au motif inopérant qu'elle avait la nature d'un salaire, la cour d'appel a violé les articles 1231-5 (ancien article 1152) du code civil et L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. La contrepartie financière de la clause de non-concurrence ayant la nature d'une indemnité compensatrice de salaire stipulée en conséquence de l'engagement du salarié de ne pas exercer, après la cessation du contrat de travail, d'activité concurrente à celle de son ancien employeur, et ne constituant pas une indemnité forfaitaire prévue en cas d'inexécution d'une obligation contractuelle, la cour d'appel a exactement décidé qu'elle n'était pas une clause pénale.



COUR DE CASSATION

renonciation /rupture conventionnelle

**Soc., 26 janv 2022,
no20-15.755 FS-B**

Vu l'article L. 1237-13 du code du travail et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

7. La Cour de cassation juge qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative. Elle en a déduit que le délai de quinze jours au plus tard suivant la première présentation de la notification de la rupture dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture. (Soc., 29 janvier 2014, pourvoi n° 12-22.116, Bull. 2014, V, n° 35).

8. Elle décide également qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires. (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-21.150, Bull. 2013, V, n° 72). Elle en déduit que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Soc., 21 janvier 2015, pourvoi n° 13-24.471, Bull. 2015, V, n° 3). Elle décide de même qu'en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Soc., 2 mars 2017, pourvoi n° 15-15.405).

9. Ces solutions se justifient par le fait que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

10. Il en résulte qu'en matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires.

11. Pour limiter à une certaine somme la contrepartie financière de la clause de non-concurrence allouée à la salariée, l'arrêt retient que la convention de rupture n'a pas réglé le sort de la clause de non-concurrence, de sorte que celle-ci demeurerait applicable pendant une durée d'une année à compter de la rupture du contrat de travail intervenue le 5 mai 2015, que toutefois lorsque la salariée a demandé à l'employeur le versement de la contrepartie financière prévue au contrat de travail, au motif qu'elle ne l'avait pas déliée expressément de la clause, la société lui a répondu le 11 septembre 2015 qu'elle avait été relevée de son obligation de non-concurrence à son égard depuis son départ. L'arrêt ajoute que dès lors, peu important que les délais stipulés au contrat pour la dénonciation de la clause par l'employeur n'aient pas été respectés, puisqu'il n'y a pas eu en l'occurrence de préavis, ni de licenciement, mais accord sur le principe et la date de la rupture, il est établi qu'à compter du 11 septembre 2015, la salariée a été informée de la volonté de l'employeur de renoncer au bénéfice de cette clause. L'arrêt en déduit que dans ces conditions, celle-ci n'est fondée à solliciter la contrepartie financière de son obligation de respecter la clause de non-concurrence que pour la période du 5 mai au 11 septembre 2015.



COUR DE CASSATION

Une clause de non-concurrence ne peut être renouvelée sans volonté expresse de l'employeur

**Cass. soc., 21 sept. 2022,
n° 20-18.511 FS-B**

Enoncé du moyen

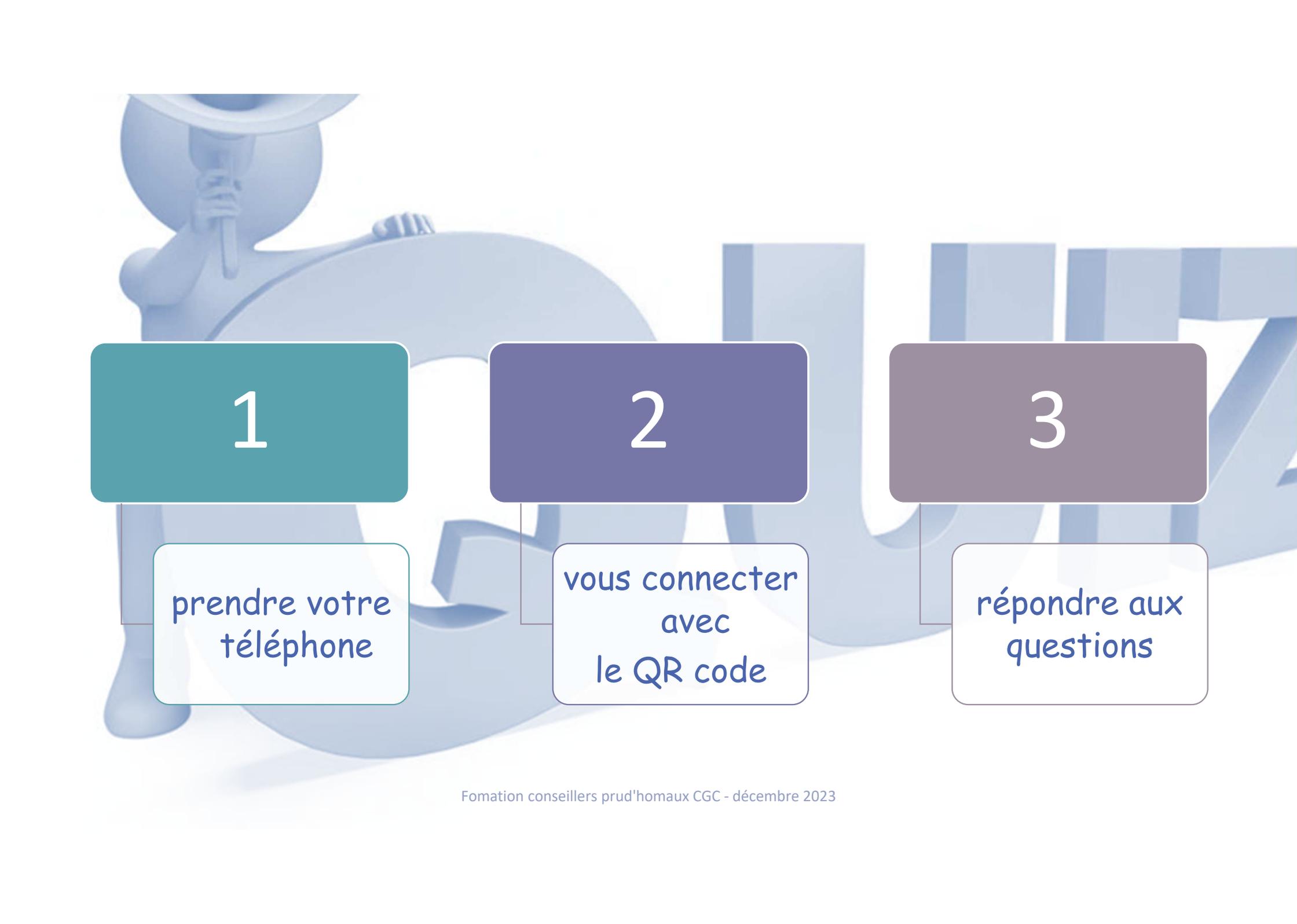
9. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme au titre de l'indemnité de non-concurrence pour la deuxième année, alors « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, l'article 13 des contrats de travail du 14 décembre 2006 et du 30 octobre 2012 prévoyait une clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie financière et réservait à l'employeur une faculté de la dénoncer et de se décharger de l'indemnité mensuelle afférente sous condition de prévenir le salarié par écrit dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat ; qu'il précisait en outre que "la durée de cette interdiction de non-concurrence sera d'un an, renouvelable une fois" ; qu'il résultait ainsi de cette clause claire et précise qu'en l'absence de dénonciation dans les huit jours de la notification de la rupture du contrat, l'interdiction de non-concurrence et l'indemnité afférente avait une durée d'un an, sauf si elle faisait l'objet d'un renouvellement par l'employeur ; que la cour d'appel a constaté que l'interdiction de concurrence d'une durée d'un an n'avait pas été renouvelée ; qu'en énonçant que la dénonciation de l'interdiction de concurrence étant prévue en une fois, dans les huit jours suivant la notification de la rupture du contrat, le salarié avait pu croire, à défaut de dénonciation expresse et claire, eu égard à l'ambiguïté née de l'emploi du terme "renouvelable", qu'il restait tenu du respect de la clause pendant encore une année à l'expiration des douze premiers mois et en lui allouant en conséquence l'indemnité de non-concurrence pour la deuxième année, la cour d'appel a dénaturé ladite clause, exempte de toute ambiguïté, et violé le principe susvisé. »

Réponse de la Cour

Vu l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis :

10. Pour condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme au titre de l'indemnité de non-concurrence pour la deuxième année, l'arrêt retient que l'interdiction de concurrence d'une durée d'un an n'a certes pas été renouvelée, mais que la dénonciation de l'interdiction de concurrence étant prévue en une fois, dans les huit jours suivant la notification de la rupture du contrat, le salarié a pu croire à défaut de dénonciation expresse et claire, eu égard à l'ambiguïté née de l'emploi du terme « renouvelable », qu'il restait tenu du respect de la clause pendant encore une année à l'expiration des douze premiers mois.

11. En statuant ainsi, alors que le contrat de travail du salarié stipulait que « la durée de cette interdiction de concurrence sera d'un an, renouvelable une fois » et qu'elle avait constaté que cette interdiction n'avait pas été renouvelée pour une nouvelle période d'un an, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé le principe susvisé.



1

prendre votre
téléphone

2

vous connecter
avec
le QR code

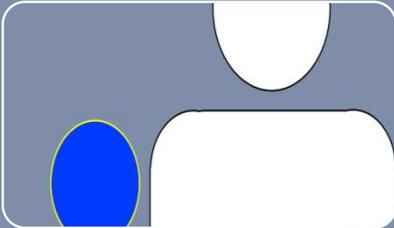
3

répondre aux
questions

2/ La modification du contrat de travail



Notion : révision des conditions d'emploi



Distinction modification voulue/subie par le salarié



Au départ, le salarié n'a pas de choix

Distinction modification substantielle/non substantielle **arrêt Raquin Soc. 8/10/1987**

Nouvelle approche : distinction modification du contrat / simple changement des conditions de travail . **Soc. 17/10/2000**

Apport ord. Macron : introduction de l'accord de performance collective

CA Nancy
06 fév 2023

1/ L'accord de performance collective

- contexte
- **Texte : Article L2254-2**



2 décembre 2021
le Tribunal rejette la
demande d'annulation

CA Nancy
06 fév 2023

- Concernant la possibilité de prévoir la fermeture d'un site dans un APC
- **Le tribunal** conclut que rien dans l'article L.2254-2 n'interdit explicitement la fermeture d'un site, en outre, un APC pouvant être conclu pour une durée indéterminée, en application de l'article L.2222-4, il autorise des mesures irréversibles, y compris le transfert définitif des effectifs d'un site à un autre et donc la fermeture de l'un d'eux
- **La CA annule** : s'agissant uniquement d'aménager les conditions de travail, un accord d'APC ne peut avoir pour objet ou pour effet de supprimer des postes de travail, or, l'entreprise n'a pas remplacé la totalité du personnel licencié, les fonctions occupées par l'un d'eux se répartissant entre deux salariés en poste.
Le fait de ne pas avoir remplacé la totalité du personnel licencié entache la régularité de l'accord.

2/ La modification individuelle

* La qualification

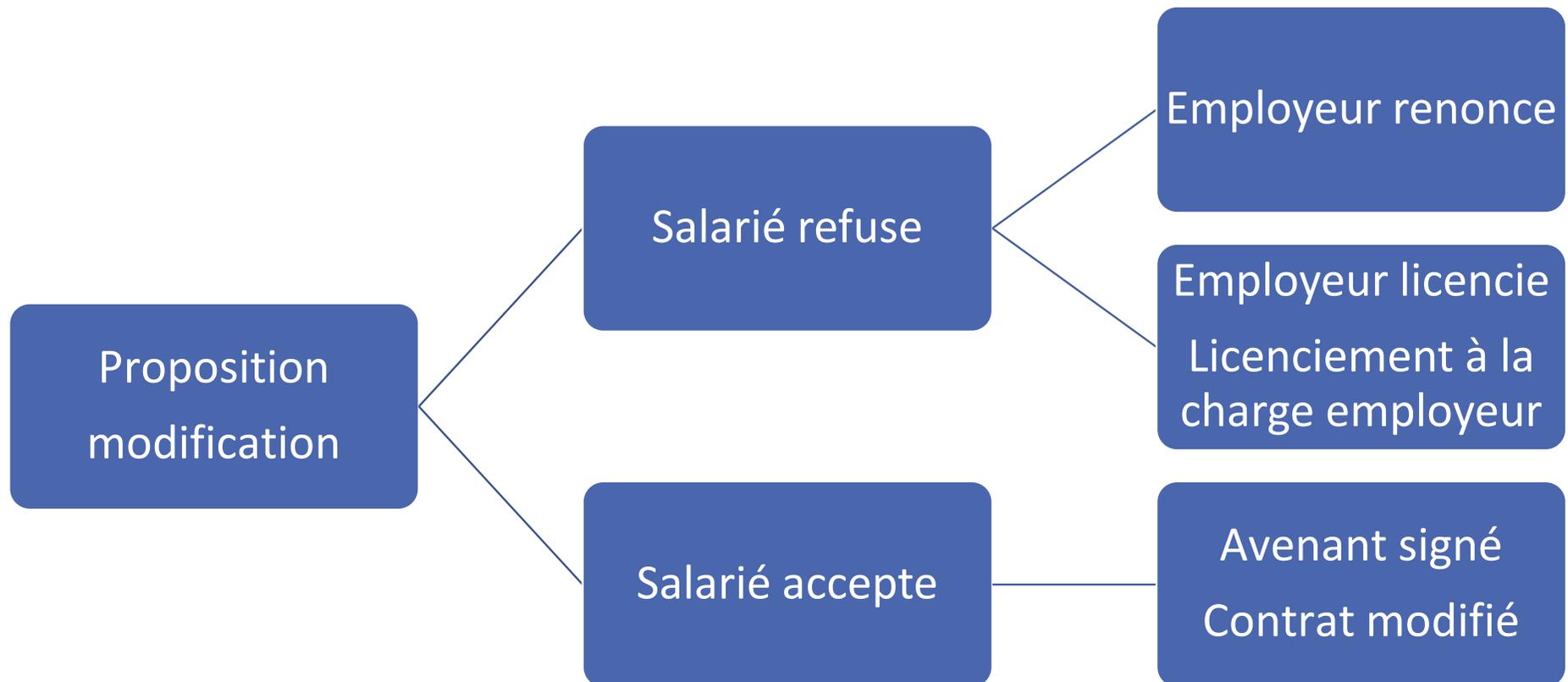
modification du contrat / simple changement

QUESTION est-ce une modification du contrat ou un simple changement dans les conditions de travail ?

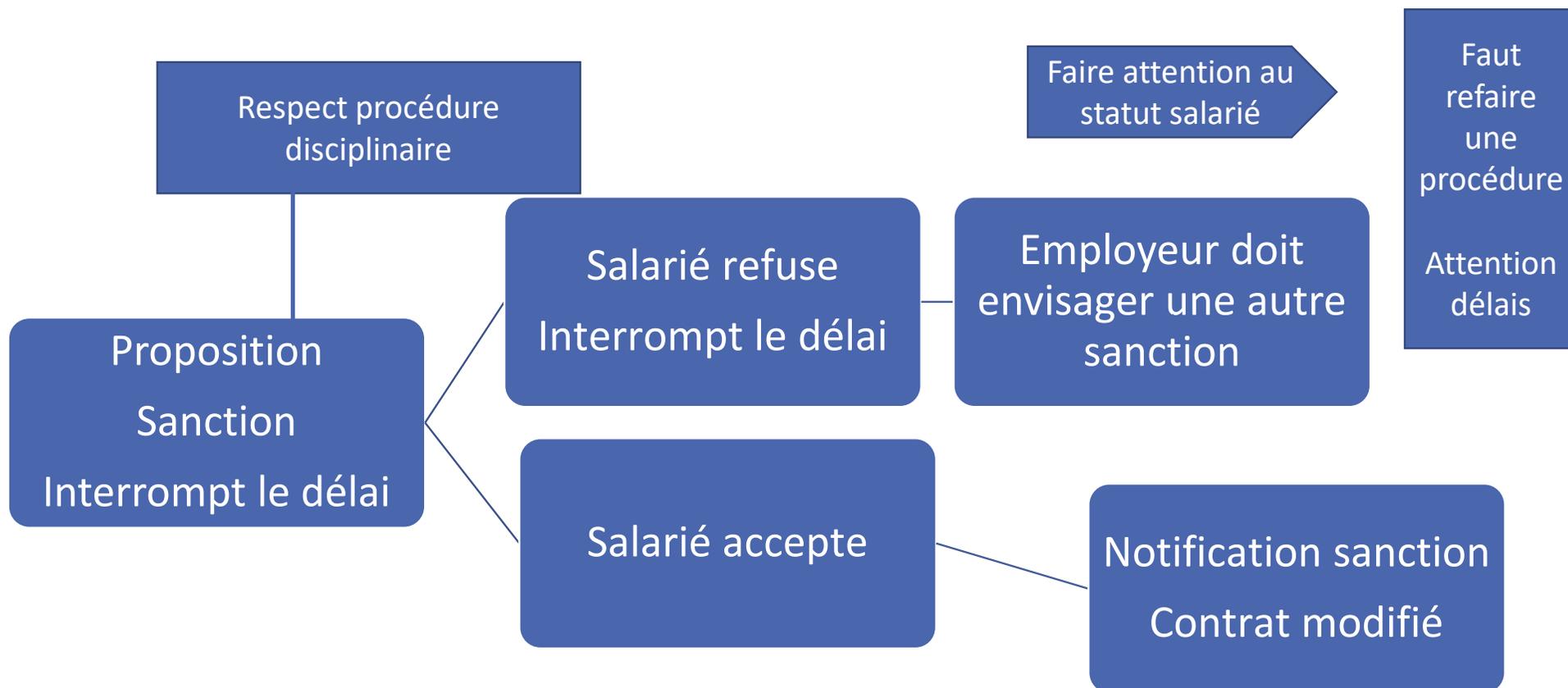
- La rémunération
- La fonction/le poste
- Les horaires
- Le lieu de travail
- Le régime
 - modification du contrat = accord du salarié
 - simple changement conditions de travail = opposable au salarié



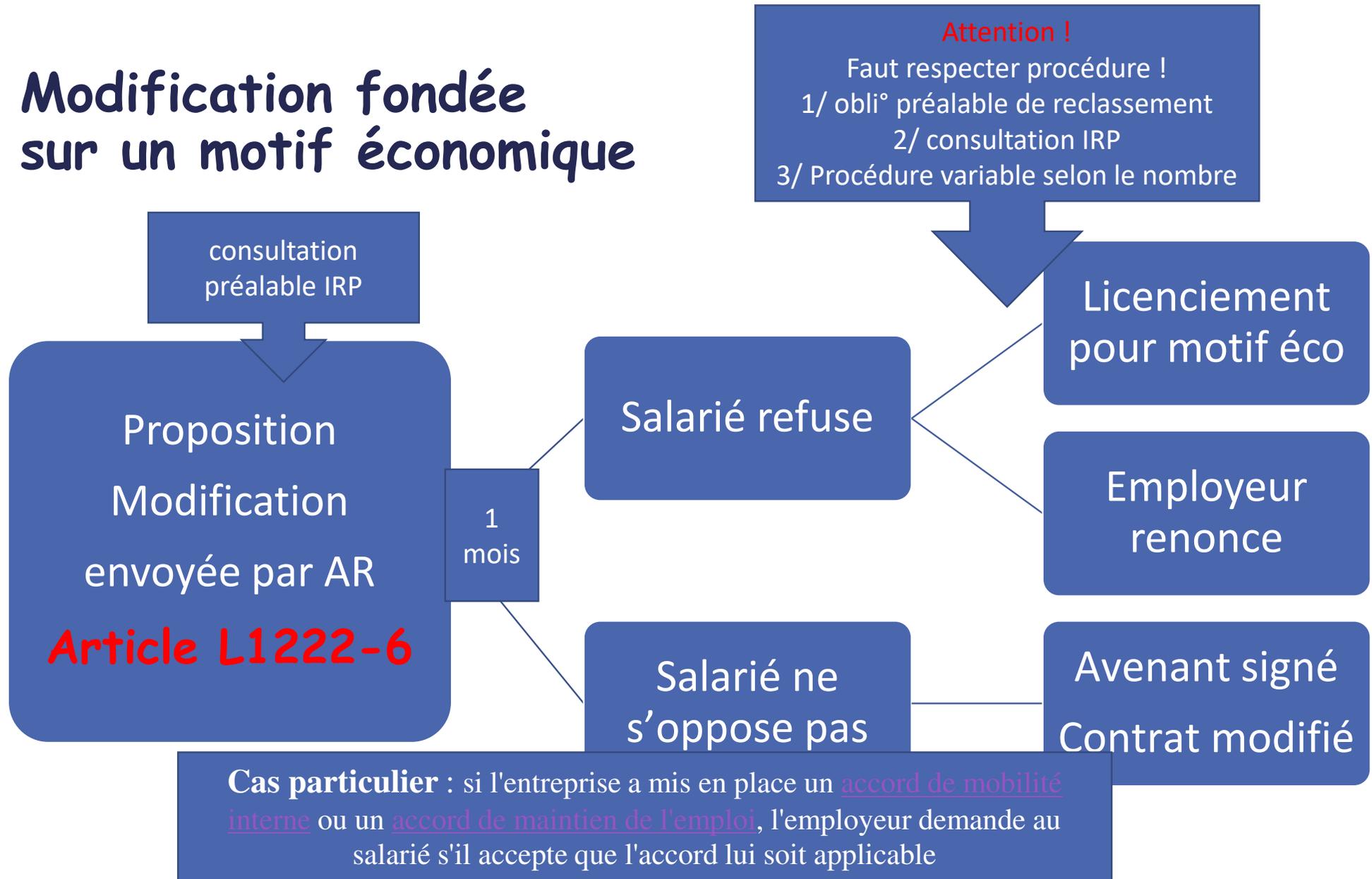
La modification fondée sur un motif personnel



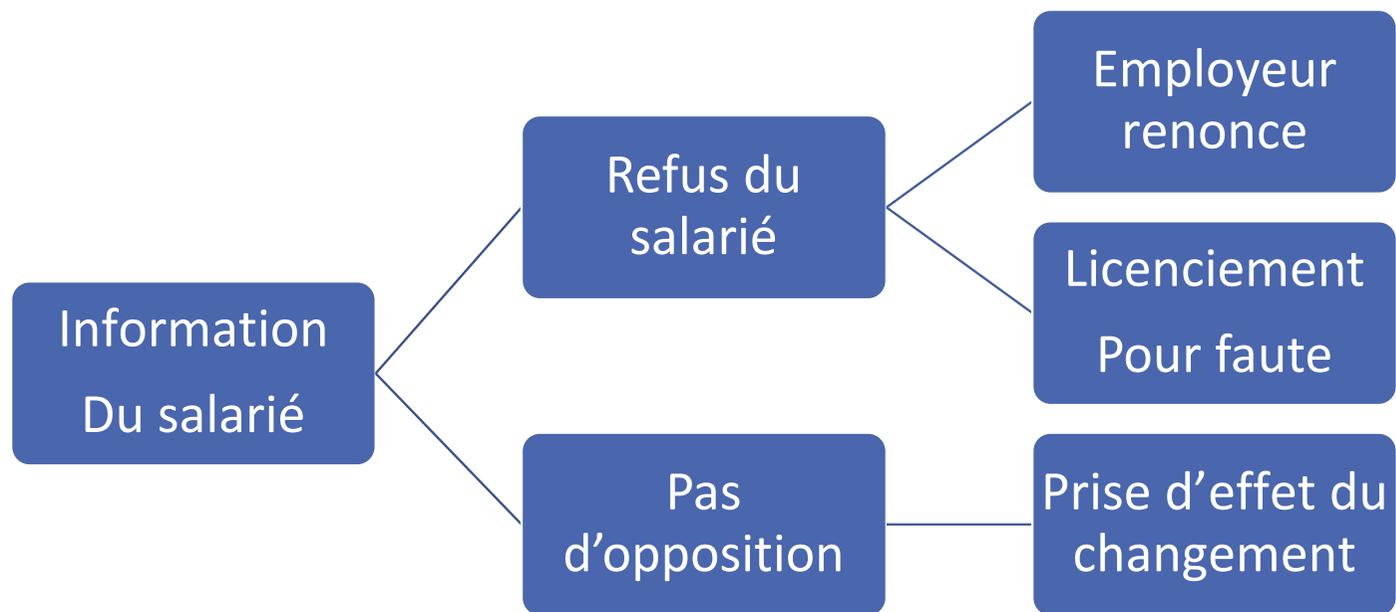
Modification fondée sur un motif disciplinaire

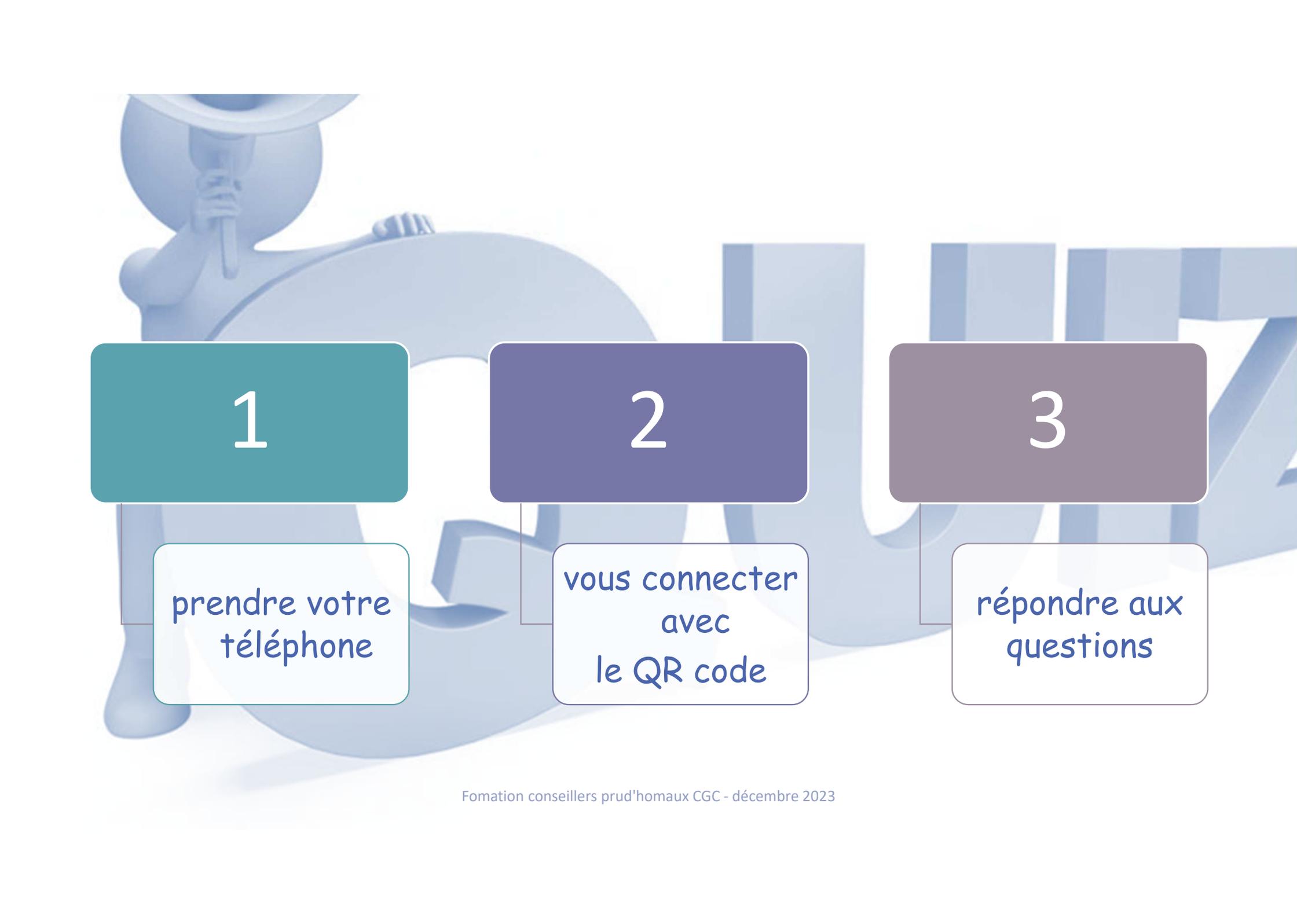


Modification fondée sur un motif économique



L'opposabilité du simple changement ou de la modification prévue par le contrat





1

prendre votre
téléphone

2

vous connecter
avec
le QR code

3

répondre aux
questions