

Chapitre 6

QCM

1. **c.** Le CDI est le contrat de travail de droit commun. Aucune condition de forme n'est nécessaire pour qu'il soit valable. Les formalités exigées permettent uniquement de préconstituer une preuve de l'existence du contrat.
2. **b.** Le contrat est rompu pendant la période d'essai sans motif, mais en respectant un délai de prévenance qui fait qu'il ne peut plus être rompu véritablement « à tout moment ».
3. **c.** La clause de dédit-formation ne doit pas empêcher le salarié de démissionner. En revanche, elle permet à l'employeur de garder son salarié suffisamment longtemps pour bénéficier de la formation qu'il lui aura fait suivre. Pour que la clause soit valable, elle doit concerner une formation spécifique.
4. **c.** La clause de mobilité doit respecter des conditions de rédaction, mais aussi des conditions de mise en œuvre pour être valable. Elle doit préciser sa zone géographique d'application. Sa mise en œuvre ne doit pas avoir pour effet de modifier un autre élément du contrat de travail. Elle ne doit pas être mise en œuvre dans le but de nuire au salarié.
5. **a.** La clause d'objectifs ou clause de quota n'est valable que si les objectifs sont revus régulièrement afin de tenir compte des évolutions du marché et de la situation économique. De plus, le simple fait de ne pas atteindre les objectifs n'est pas sanctionnable en soi. Il faut prouver l'existence d'une faute de la part du salarié.
6. **b. et c.** Pour être valable, le contrat de travail écrit doit contenir obligatoirement les mentions suivantes : le poste, la rémunération, la durée du travail, les horaires, les congés payés, la convention collective applicable. La période d'essai n'est pas une mention obligatoire, même si elle est très fréquemment présente dans les contrats de travail.
7. **a. et c.** La période d'essai est une clause facultative encadrée par la loi, qui fixe les durées maximales et la possibilité de la renouveler une fois. Cependant, ce renouvellement n'est possible que s'il est prévu dans l'accord collectif et mentionné dans le contrat de travail.
8. **b.** La clause d'exclusivité interdit le cumul de plusieurs emplois indépendamment des limites légales. En effet, la loi prévoit au contraire la possibilité de cumuler plusieurs emplois, mais en respectant la durée maximale du travail. Elle concerne aussi bien les emplois, concurrentiels ou non.
9. **b. et c.** La clause de dédit-formation ne contient pas l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière significative. Elle doit être précédée de la signature d'une convention de formation et donnera lieu au versement d'une indemnité par le salarié en cas de non-respect.
10. **a. et c.** La clause de mobilité doit être prévue dans le contrat de travail et ne pas modifier un autre élément lors de sa mise en œuvre. En revanche, elle n'a pas à être obligatoirement prévue dans l'accord collectif.
11. **c.** Le CDI ne nécessite pas la remise d'un écrit pour être valable. Cette remise est obligatoire pour répondre à une contrainte légale et permettre d'avoir une preuve en cas de contestation.

Cependant, elle n'entre pas dans les conditions de validité de ce contrat.

12. a. et b. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai se fait sans avoir à justifier de motif lors de la rupture, mais doit être fondée sur un juste motif. En effet, en cas de contestation du salarié, l'employeur doit pouvoir justifier de ce motif. À défaut, un recours sera possible pour abus de droit.

13. a. b. et c. La clause de dédit-formation est valable à condition qu'elle concerne une formation allant au-delà de l'obligation légale et que cette formation soit utile, donc pertinente pour le salarié. De plus, cette clause tient compte des frais de formation engagés par l'employeur pour fixer l'indemnité à verser par le salarié. Ces frais doivent également aller au-delà de l'obligation légale.

14. a. et c. Le refus de mutation en cas de mise en œuvre d'une clause de mobilité valide donne en principe lieu à un licenciement pour faute grave. Cependant, dans certaines circonstances, ce refus peut être justifié et donner lieu uniquement à un licenciement pour faute simple.

15. b. L'accord de performance collective peut prévoir une mobilité en interne ou externe dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette mobilité peut être professionnelle et/ou géographique.

Exercices

EXERCICE 1 – PERIODE D'ESSAI ET EXCLUSIVITE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL DE M. OLIVET

1. Présentez à M. Olivet un modèle de clause d'exclusivité en indiquant ses conditions de validité.

Principes juridiques

La clause d'exclusivité est une clause qui vise à empêcher le salarié d'exercer une autre activité professionnelle pendant la durée de son contrat de travail, que ce soit pour son propre compte ou un autre employeur.

Une clause d'exclusivité est valable à condition :

- d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- d'être proportionnée au but recherché ;
- d'être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

Application au cas

En l'espèce, M. Olivet a été embauché sur un poste de technico-commercial, qui est un poste stratégique et qui implique, de plus, la nécessité d'être disponible pour effectuer des déplacements dans une grande partie du territoire français. La clause d'exclusivité est donc justifiée par un intérêt légitime (connaissance de la stratégie de l'entreprise), mais également par la nature de la tâche (déplacements lointains et fréquents).

Elle pourrait se présenter ainsi : « M. Olivet, en raison de ses fonctions, s'engage à se consacrer exclusivement à la SARL VICRAFT, et à ne pas avoir d'autre activité professionnelle, que ce soit pour une autre entreprise ou pour son propre compte. »

2. Indiquez-lui les obligations liées à cette clause.

Principes juridiques

Le salarié s'engage, en signant son contrat de travail, à respecter cette clause d'exclusivité, que ce soit dans le cadre d'une activité exercée pour son propre compte ou celle d'un employeur.

À défaut, il pourra être licencié pour faute grave. Le licenciement pourrait même être prononcé pour faute lourde en cas d'intention de nuire. L'employeur pourrait demander également le versement de dommages et intérêts s'il prouve avoir subi un préjudice.

Application au cas

M. Olivet devra respecter les obligations précitées.

3. Vérifiez la validité de la période d'essai prévue dans son contrat de travail.

Principes juridiques

La période d'essai est une clause permettant à l'employeur ou au salarié de rompre le contrat de travail de façon unilatérale, sans motif ni indemnité.

Les conditions de validité sont les suivantes :

- Elle doit être prévue dans le contrat de travail, de même que son renouvellement. Ce dernier doit également être prévu dans un accord collectif et justifié.
- Sa durée est limitée par la loi, en fonction de la catégorie d'emploi concerné.

Application au cas

En l'espèce, la clause de période d'essai est prévue dans le contrat de travail, ainsi que son renouvellement. Il faudra vérifier pour ce dernier qu'il est également prévu dans l'accord collectif.

M. Olivet a été recruté sur un poste d'agent de maîtrise. Sa période d'essai peut être au maximum de trois mois, renouvelable une fois pour une durée maximale de six mois, renouvellement inclus. La durée prévue dans ce contrat est de deux mois, ce qui est tout à fait valable, car plus favorable pour le salarié.

En conclusion, la période d'essai prévue dans le contrat de travail de M. Olivet est tout à fait valable. Son contrat sera définitif uniquement à l'issue de ces deux mois de période d'essai, qui débute dès son embauche.

EXERCICE 2 – CLAUSE DE MOBILITE ET CLAUSE D'OBJECTIFS DANS LE CONTRAT DE PASCAL LAVIGNE [

1. Vérifiez la validité des décisions prises par l'employeur de Pascal Lavigne.

Principes juridiques

En principe, toute modification du lieu de travail du salarié, en dehors d'une zone géographique limitée, est soumise à l'accord du salarié.

La **clause de mobilité** est une exception puisqu'elle permet d'effectuer cette modification sans redemander son accord au salarié qui l'a donné lors de la signature du contrat de travail.

Pour être valable, cette clause doit répondre à certaines conditions :

- Elle doit être explicitement prévue dans le contrat de travail.
- Elle doit être suffisamment précise afin d'éviter que l'employeur ne puisse étendre unilatéralement sa portée (arrêt de la Cour de cassation du 7 juin 2006, n° 04-45846).
- Elle ne doit pas avoir pour effet de modifier un autre élément du contrat.
- Elle ne doit pas être mise en œuvre uniquement pour nuire au salarié (abus de droit). Ainsi, l'employeur doit respecter un délai de prévenance raisonnable (arrêt de la Cour de cassation du 18 septembre 2002, n° 99-46136). Il doit justifier d'un intérêt légitime pour mettre en œuvre cette clause.

La clause d'objectifs ou clause de quota est une clause fixant des objectifs ou quota à atteindre par le salarié. Elle doit fixer des objectifs raisonnables, compatibles avec le marché et révisés régulièrement. Le seul fait de ne pas avoir atteint les objectifs fixés n'est pas un motif valable de licenciement. Il faut encore prouver une faute ou une insuffisance professionnelle du salarié.

Application au cas

En l'espèce, la première clause est une **clause de mobilité**. Elle est prévue dans le contrat de travail, est mise en œuvre dans un but légitime et prévoit un délai de prévenance. Cependant, le fait d'indiquer « dans l'un des quelconques établissements futurs » la rend trop imprécise pour considérer que l'accord du salarié est explicite et valable. Elle aurait dû prévoir une zone géographique d'application plus précise. La décision prise par l'employeur le 1^{er} février respecte le délai de prévenance, mais la clause n'est pas valable et Pascal peut refuser cette mutation sans être sanctionné.

La seconde clause est une **clause d'objectifs**. Elle prévoit une révision régulière des objectifs, au moins chaque année (elle fait référence aux objectifs de l'année N, donc on peut en déduire une adaptation chaque année), ainsi que l'accord du salarié sur des objectifs réalisables. Cette clause est donc valable. Cependant, rien ne précise que Pascal n'ait pas réalisé les objectifs fixés par insuffisance ou suite à une faute. Il ne pourra être licencié que si l'employeur apporte la preuve qu'il a commis une faute, cause de la non-réalisation des objectifs fixés.

EXERCICE 3 – RECOURS AU CDI ET LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION DANS LA CLINIQUE PRIVEE CLAIRVAL

1. Indiquez à Jeanne si elle a raison de s'inquiéter de l'absence de signature de son contrat de travail.

Principes juridiques

Le CDI est le contrat de travail de droit commun. Il n'est soumis à aucune condition de forme.

Le juge reconnaît son existence dès lors qu'il y a une prestation de travail, une rémunération versée en contrepartie et un lien de subordination.

Toutefois, l'employeur a pour obligation de remettre un écrit au salarié dans les 2 mois suivant sa date d'embauche. Cet écrit doit contenir plusieurs mentions obligatoires : l'identité des parties, le type de contrat, le poste, le lieu de travail, la durée du travail, la rémunération, la convention collective applicable.

Il peut s'agir d'un contrat de travail, mais aussi de tout autre document contenant ces mentions obligatoires telles qu'une lettre d'engagement ou un bulletin de salaire.

Application au cas

En l'espèce, Jeanne Victaris a reçu des bulletins de salaire qui permettent à l'employeur de remplir son obligation de remise d'un écrit dans les 2 mois. Ils constituent également un élément de preuve de l'existence de son contrat de travail. Elle pourra donc les invoquer en cas de litige avec son employeur.

2. Qualifiez puis vérifiez la validité de cette clause.

Principes juridiques

La clause de dédit-formation est une clause par laquelle le salarié s'engage à rester dans l'entreprise pendant une période déterminée après avoir reçu une formation spécifique financée par son employeur. En cas de non-respect de cette obligation, le salarié sera amené à verser une indemnité à l'employeur, fixée en fonction des frais de formation réellement engagés par ce dernier.

Pour que cette clause soit valable, la formation prévue doit aller au-delà de l'obligation de formation à la charge de l'employeur. L'indemnité exigée ne doit pas empêcher le salarié de démissionner. Pour finir, l'employeur doit faire signer au salarié, avant son départ en formation, une convention précisant les modalités de la formation ainsi que celles du remboursement à la charge du salarié.

Application au cas

En l'espèce, la clause de dédit-formation respecte les conditions précitées. Il faudra s'assurer que Jeanne Victaris a bien signé la convention préalable à son départ en formation. Le montant du dédit peut paraître excessif et il faudra que soient précisés les frais réels engagés par l'employeur ainsi que les modalités de remboursement à la charge de Jeanne Victaris afin de valider complètement cette clause.

3. Analysez la situation afin d'identifier les obligations éventuelles de Jeanne à l'égard de son ancien employeur.

Si la clause n'est pas valable, Jeanne Victaris n'aura aucune obligation envers l'employeur pour non-respect de la clause de dédit-formation.

En revanche, si la clause est valable, elle devra payer l'indemnité prévue, selon les modalités fixées dans la convention préalable. En effet, la rupture du contrat a lieu moins de 24 mois après la fin de la formation. De plus, la clause s'applique uniquement en cas de démission, comme c'est le cas ici.

Cas de synthèse

APPLICATION D'UNE CLAUSE DE MOBILITE AU SEIN DE LA SARL CANOPHY

1. Analysez la clause prévue dans le contrat de travail de Margot afin de la conseiller au mieux.

Principes juridiques

Une clause de mobilité est une clause permettant à l'employeur de modifier le lieu d'exécution du contrat de travail en dehors du secteur géographique.

Pour être valable, elle doit être prévue dans le contrat de travail, indiquer de façon précise sa zone géographique d'application, sa mise en œuvre ne doit pas avoir pour effet de modifier un autre élément du contrat et elle doit être mise en œuvre de bonne foi. Concernant cette mise en œuvre, le respect d'un délai de prévenance suffisant est important.

Selon l'arrêt de la Cour de cassation du 09 juillet 2014, pour être valable, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone d'application. Le fait que tout le territoire français soit visé n'a pas d'impact sur la validité de la clause. Il faut uniquement que cette dernière soit suffisamment claire et précise pour permettre au salarié de mesurer à l'avance la portée de son engagement.

Application au cas

Dans ce cas d'espèce, la clause présente dans le contrat de travail de Margot est une clause de mobilité.

A priori, elle peut paraître imprécise. Cependant, la zone géographique est bien limitée dans l'espace et la clause ne peut pas être remise en cause sur cette base.

En revanche, Margot peut reprocher à son employeur les conditions de mise en œuvre de la clause, qui indique « en cas de besoin ». En effet, il faut que cette clause soit mise en œuvre de bonne foi. Margot pourrait contester la nécessité de l'affecter sur ce poste, mais il est à craindre que cet argument ne soit pas retenu par le juge.

De plus, la clause ne prévoit aucun délai de prévenance. Le délai respecté par l'employeur est de 10 jours, ce qui semble très insuffisant pour permettre à Margot de s'organiser correctement.

Pour finir, il n'est pas précisé si cette affectation sera faite à titre définitif ou provisoire. Or, il s'agit également d'un élément déterminant permettant à Margot de pouvoir contester plus ou moins difficilement sa mutation.