

COURS DE DROIT

I) L'INDIVIDU AU TRAVAIL

- 1) L'ACCES A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE P.2
- 2) LES DIFFERENTS REGIMES JURIDIQUES DU TRAVAIL P.3
- 3) LES CONSEQUENCES DU CHOIX DU REGIME JURIDIQUE DU TRAVAIL P.4-5
- 4) LA FORMATION PROFESSIONNELLE P.6
- 5) L'EVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL P.7-8
- 6) LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL P.9-10
- 7) LA NEGOCIATION COLLECTIVE P.11-12

II) LES STRUCTURES ET LES ORGANISATIONS

- 1) LE CHOIX D'UNE STRUCTURE JURIDIQUE P.13-14
- 2) L'EVOLUTION D'UNE STRUCTURE JURIDIQUE P.15
- 3) LA PREVENTION DES DIFFICULTES DES ENTREPRISES P.16-17
- 4) LE TRAITEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTES P.18-19

III) LE CONTRATS, SUPPORT DE L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

- 1) LA FORMATION DES CONTRATS ENTRE PROFESSIONNELS P.20-21
- 2) LA NEGOCIATION DES CONTRATS ENTRE PROFESSIONNELS P.22-23
- 3) L'EXECUTION DU CONTRAT ENTRE PROFESSIONNELS P.24-25
- 4) LA NOTION DE CONTRAT ADMINISTRATIF P.26-27
- 5) LA FORMATION ET L'EXECUTION D'UN CONTRAT ADMINISTRATIF P.28-29

THEME 1 : L'INDIVIDU AU TRAVAIL

1) L'ACCES A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Le droit d'accès à une activité professionnelle : les principes communautaires et constitutionnels affirment le droit d'accès à une activité professionnelle.

A) Les principes communautaires

La liberté de circulation dans l'UE
Absence d'entrave à la libre circulation des travailleurs de l'Union Européenne.

La liberté d'établissement dans l'UE
Liberté d'exercice et d'accès aux activités non salariées pour tout citoyens européen.

B) Les principes constitutionnels

Le droit à l'emploi
Droit pour toute personne en âge de travailler d'obtenir un emploi.

La liberté du travail
Faculté reconnu à toute personne de gagner sa vie en exerçant la profession de son choix.

La liberté d'entreprendre
Possibilité pour tout citoyen de créer sa propre entreprise.

C) Etre subordonné

Le travail subordonné
Une personne exerce son travail sous la dépendance d'une autre : elle obéit à ses ordres, à ses directives.

A un employeur privé = le salarié

A un employeur public = le fonctionnaire

D) Etre indépendant

Le travailleur indépendant
Une personne exerce pour son propre compte une activité professionnelle en assumant les risques.

Commerçant

Artisan

Profession libérale

Agriculteur

Vocabulaire :

Fonctionnaire : agent public subordonné à l'Administration

Salarié : personne qui reçoit un salaire en contrepartie de son travail pour un employeur privé. Il est subordonné à l'employeur.

Subordination : dépendance d'une personne à l'égard d'une autre dont elle doit respecter les ordres, les directives.

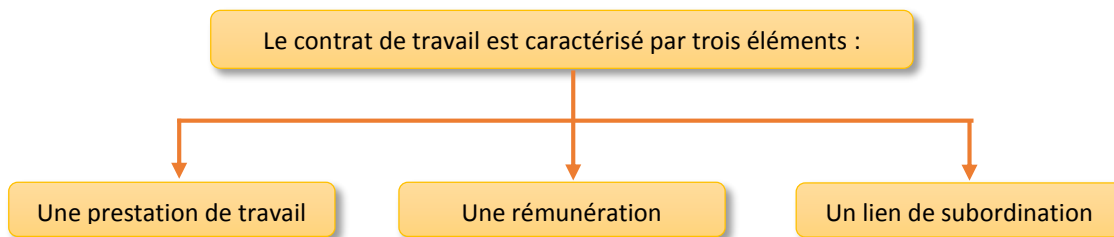
2) LES DIFFERENTS REGIMES JURIDIQUES DU TRAVAIL

A) Le recrutement

Principe : liberté d'embauche.

Respect des libertés individuelles et des droits fondamentaux des salariés lors du recrutement (égalité de traitement, non-discrimination, pertinence des techniques, des renseignements demandés...)

B) La conclusion d'un contrat de travail



C) Les différentes formes du contrat de travail

Principe : contrat à durée indéterminée

Exceptions : contrat à durée déterminée (CDD), contrat de travail temporaire (CTT) pour des tâches précises et temporaires.

D) L'accès au régime juridique des fonctionnaires

Le concours : mode de recrutement privilégié

Le statut :

- Rémunération fixée par un indice
- Carrière liée à l'avancement d'échelon dans un grade.

E) L'accès au régime juridique du travailleur indépendant

Une formalité indispensable : la déclaration d'existence auprès d'un centre de formalités des entreprises.

Existence de restrictions d'accès au régime : diplôme, licence, autorisation administrative...

Vocabulaire :

Centre de formalités des entreprises : organisme qui contribue à faciliter les démarches administratives du travailleur indépendant en lui permettant de déposer en un même lieu, en une seule fois, et sur un même document, les déclarations qu'il est tenu d'effectuer.

Contrat de travail : convention par laquelle le salarié s'engage à travailler pour un employeur en contrepartie d'une rémunération. Le salarié est subordonné à son employeur.

Situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire : situation dans laquelle le fonctionnaire n'est pas lié à l'Administration par un contrat de travail. Son emploi est directement géré par des dispositions de la loi et du règlement.

3) LES CONSEQUENCES DU CHOIX DU REGIME JURIDIQUE DU TRAVAIL

A) Le choix du régime de salarié de droit privé et ses conséquences

Principaux droits du salarié

- percevoir une rémunération
- bénéficier de droits fondamentaux : droit de grève, droit d'adhésion à un syndicat, droit aux congés payés, droit d'expression

Principales obligations du salarié

- Exécuter le travail
- Respecter la discipline, et notamment le règlement intérieur
- Respecter les clauses du contrat de travail

Des clauses contractuelles peuvent être insérées dans le contrat de travail pour s'adapter aux évolutions du contexte économique :

Clause de non-concurrence

Conditions de validité :

- Protège les intérêts légitimes de l'entreprise
- Limitée dans le temps et dans l'espace
- Tient compte de la spécificité de l'emploi occupé
- Comporte une contrepartie financière

Permet à l'employeur de protéger l'entreprise de la concurrence.

Clause de mobilité

Conditions de validité :

- Est écrite
- Précise la zone géographique
- Est légitime et proportionnée
- Comporte un délai de prévenance

Permet à l'employeur de s'adapter au marché.

B) Le choix du régime de fonctionnaire et ses conséquences

Principaux droits du fonctionnaire

- Mêmes droit que les salariés : rémunération, droit de grève, droit syndical, formation
- Droit à la protection de l'Administration

Principales obligations du fonctionnaire

- Service de l'intérêt général
- Obéissance à la hiérarchie
- Information du public
- Obligation de réserve
- Obligation de discrétion
- Obligation de secret professionnel

C) Le choix du travailleur indépendant et ses conséquences

Avantages

- Liberté d'organisation
- Exercice à son profit d'une activité professionnelle

Inconvénients

- Prise en charge des risques de son activité
- Responsabilité important

D) Le respect de la déontologie

- Déontologie : ensemble de principes et de règles qui régissent une profession
- Concerne les 3 régimes juridiques du travail et peut prendre différentes formes : charte professionnelle, code de bonne conduite ...

Vocabulaire :

Clause de mobilité : clause par laquelle le salarié s'engage à accepter toute mutation géographique

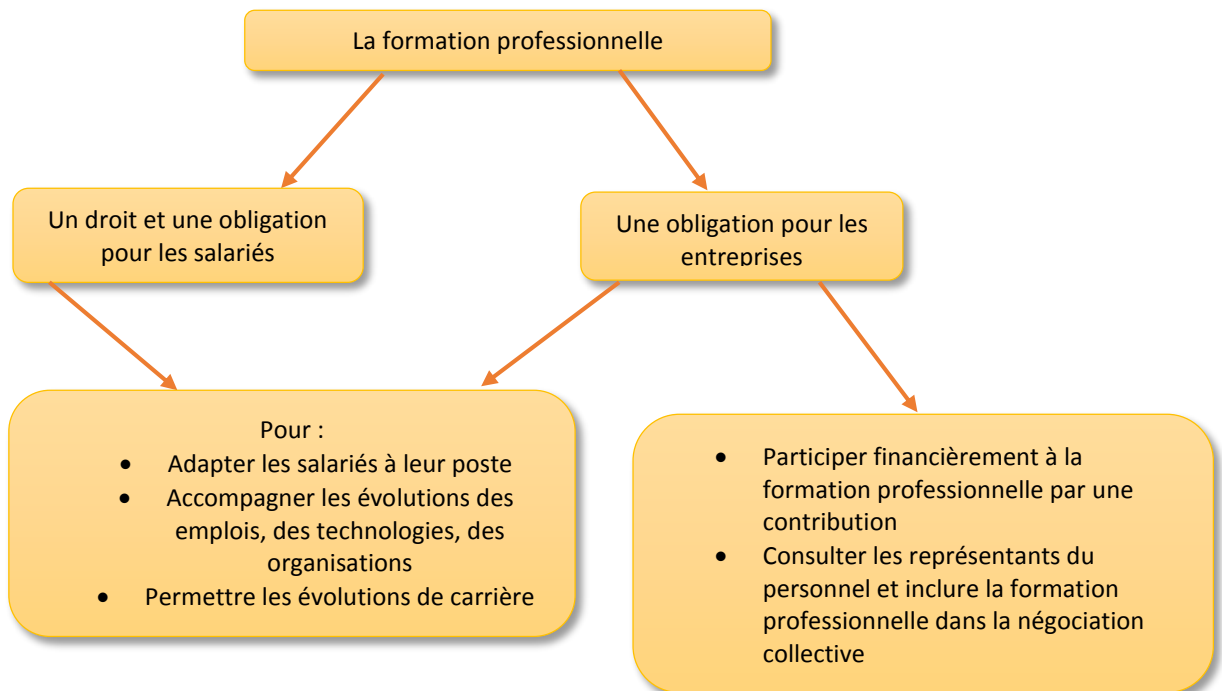
Clause de non concurrence : clause par laquelle le salarié s'engage, à l'issue de son contrat, à ne pas concurrencer directement ou indirectement son employeur

Droit à la protection fonctionnelle : engagement de l'Etat à protéger un fonctionnaire contre toutes les attaques dirigées contre lui en raison de ses fonctions.

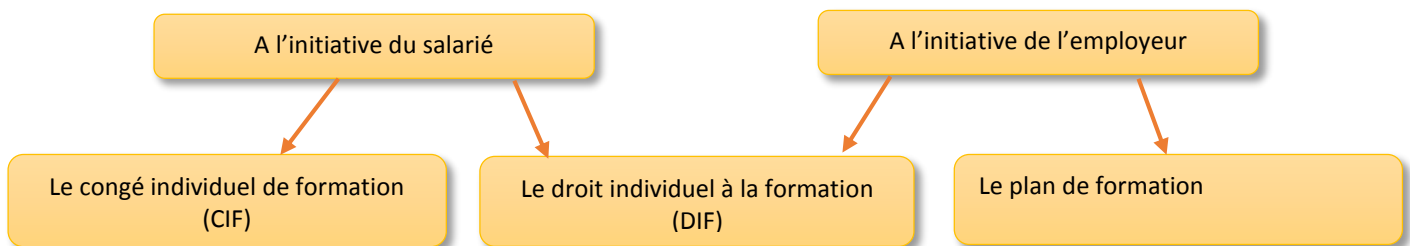
Obligation de réserve : obligation pour le fonctionnaire de ne pas exprimer ses opinions personnelles et d'éviter les comportements qui pourraient porter atteinte au service public.

4) LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A) La formation professionnelle : un droit et une obligation



B) Les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle



Vocabulaire :

CIF (Congé individuel de formation) : autorisation d'absence donnée, sous certaines conditions, par l'employeur et permettant à un salarié de suivre l'action de formation de son choix, indépendamment des besoins de l'entreprise.

DIF (Droit individuel à la formation) : dispositif permettant à un salarié, sous condition d'ancienneté, de capitaliser 20h par an, cumulables pendant 6 ans, pour suivre une action de formation choisie par lui et acceptée par son employeur.

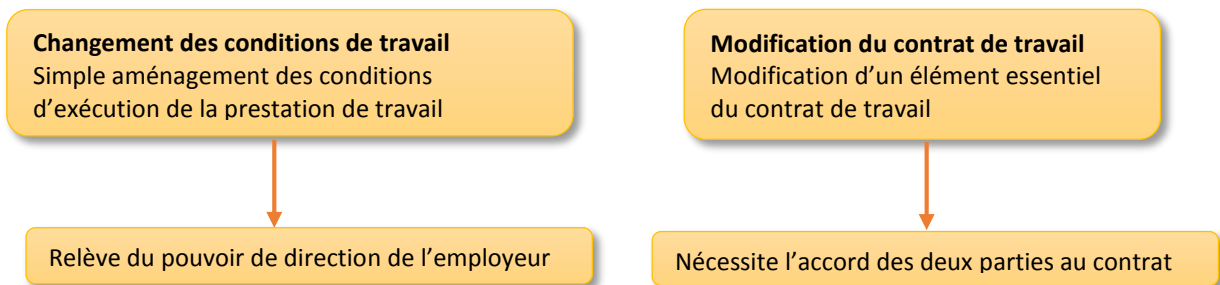
Employabilité : capacité d'une personne à occuper un poste et à se maintenir dans l'emploi. On parle aussi d'« adaptation à l'emploi ».

Formation professionnelle : dispositif permettant à toute personne d'actualiser ou d'acquérir des connaissances favorisant son évolution professionnelle et garantissant son employabilité.

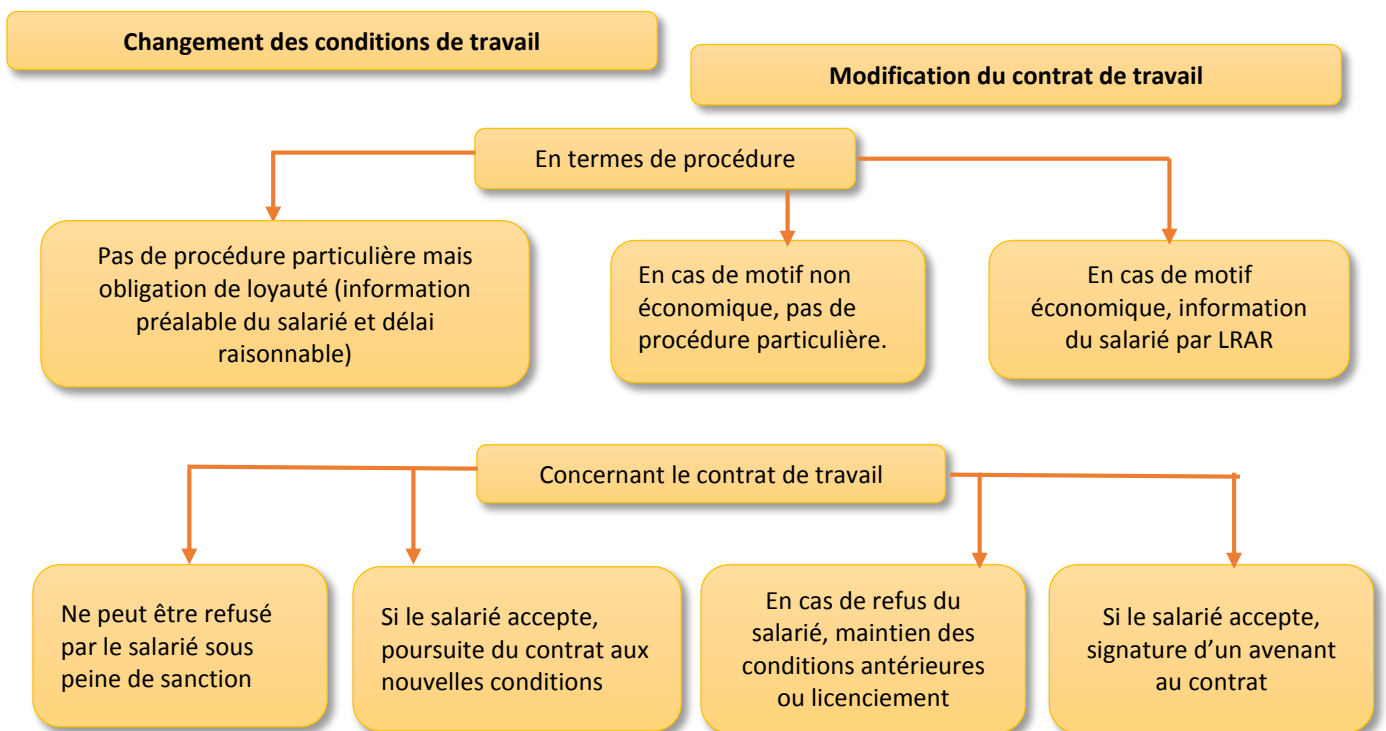
GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) : outil de gestion visant à réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise en termes d'effectifs et de compétences en fonction des évolutions économiques, technologiques, démographiques, au regard de sa stratégie et impliquant les salariés dans un parcours professionnel interne ou externe.

5) L'EVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

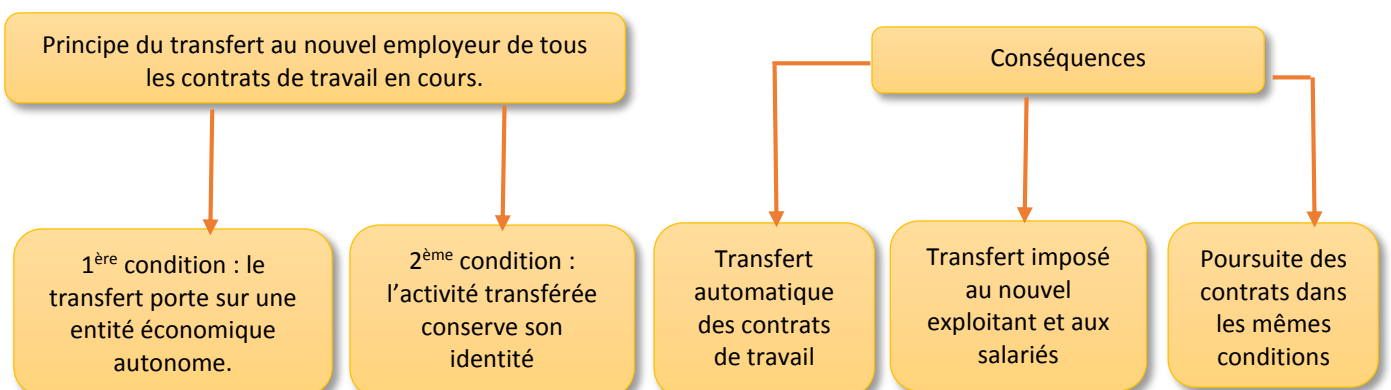
A) La qualification de la modification de la relation de travail



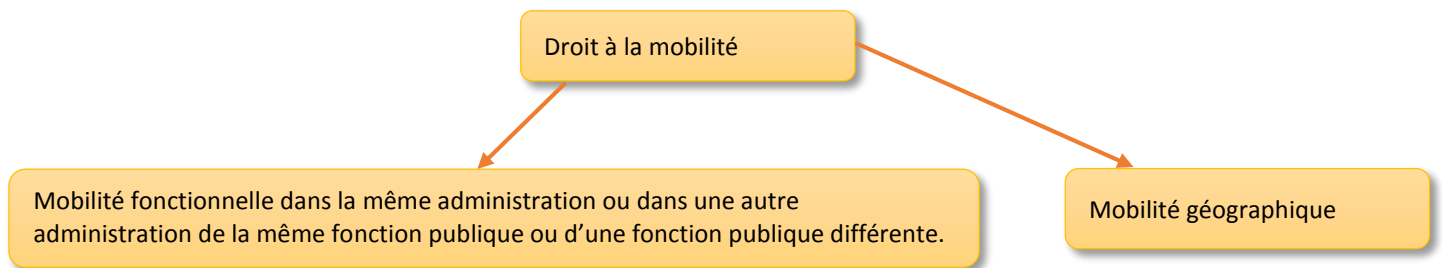
B) Les conséquences juridiques de cette qualification



C) Le transfert d'entreprise



D) Le cas particulier de la fonction publique



Vocabulaire :

Changement des conditions de travail : changement des conditions d'exécution de la relation de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

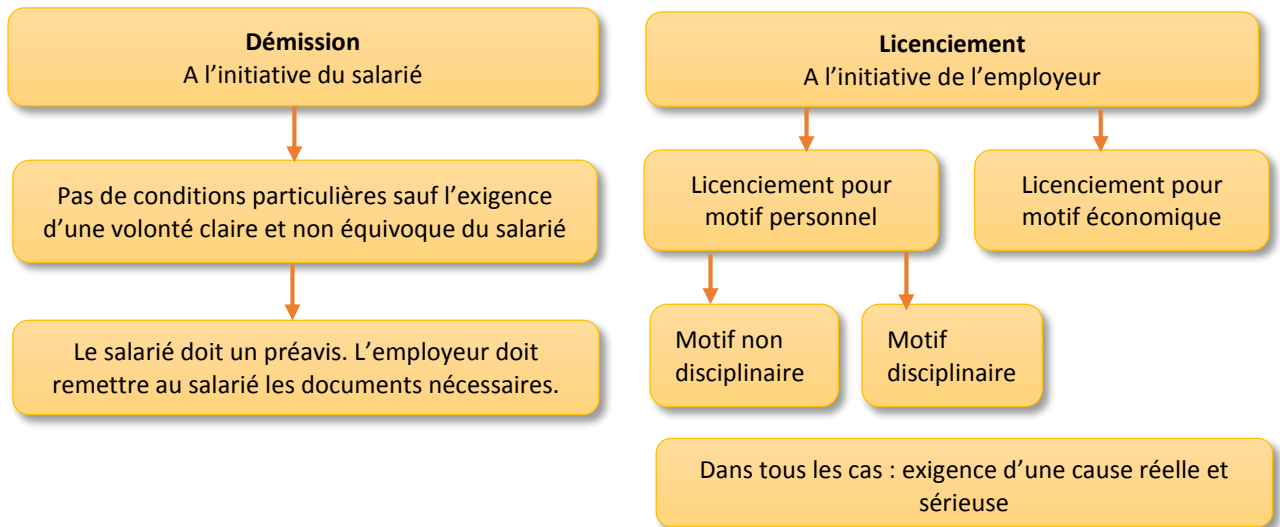
Entité économique autonome : ensemble organisé de personne et d'éléments corporels ou incorporels d'une activité économique autonome.

Mobilité fonctionnelle et géographique : mutation professionnelle (changement de fonction) ou changement de lieu de travail.

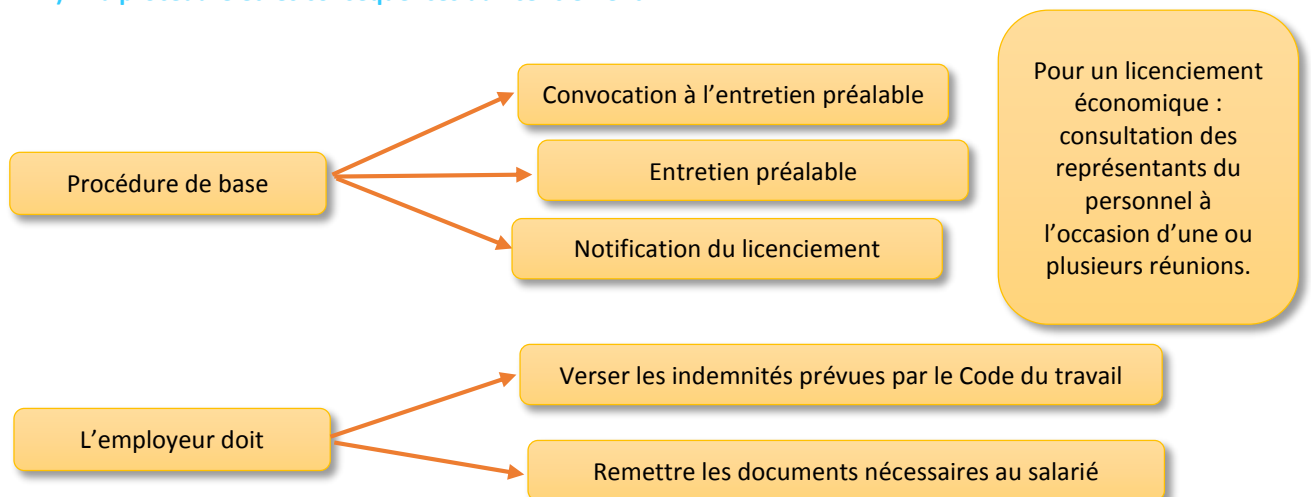
Modification du contrat de travail : changement d'un élément essentiel du contrat de travail comme la durée du travail, le lieu, la fonction, la rémunération.

6) LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

A) Les motifs de la rupture du contrat de travail : démission et licenciement



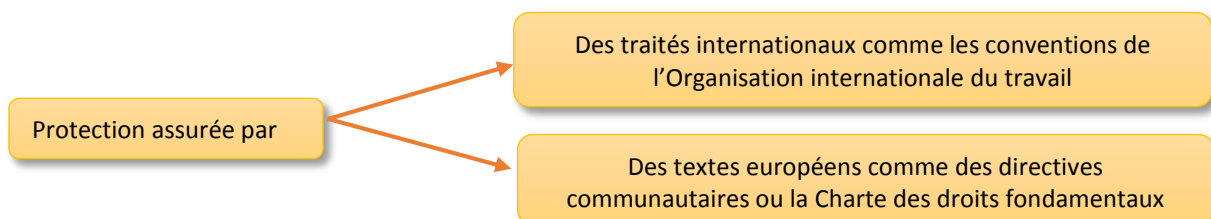
B) La procédure et les conséquences du licenciement



C) L'obligation de prévention dans le cas des licenciements pour motif économique



D) La protection de la relation de travail dans le cadre international, communautaire, européen



Vocabulaire :

Cause réelle et sérieuse de licenciement : motif invoqué lors d'un licenciement caractérisé par le fait qu'il existe, qu'il est vérifiable et qu'il est suffisamment important pour justifier la rupture du contrat de travail.

Démission : rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

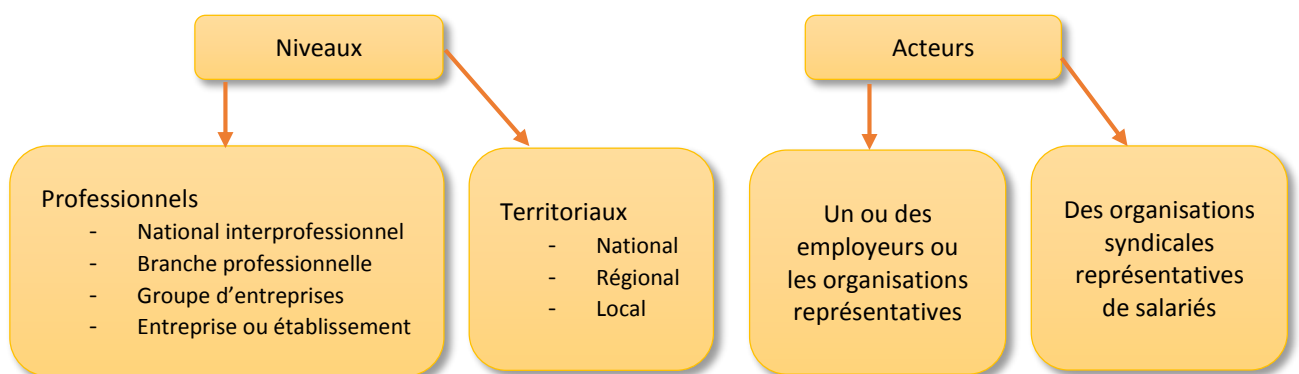
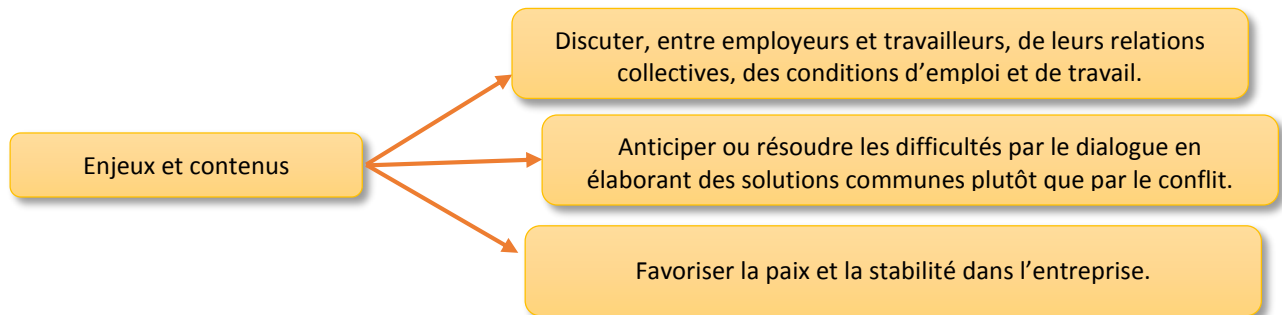
Insuffisance professionnelle : incapacité d'un salarié à exercer ses fonctions de façon satisfaisante par manque de compétences.

Licenciement pour motif personnel : rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur fondée sur un motif inhérent au salarié, fautif ou non fautif.

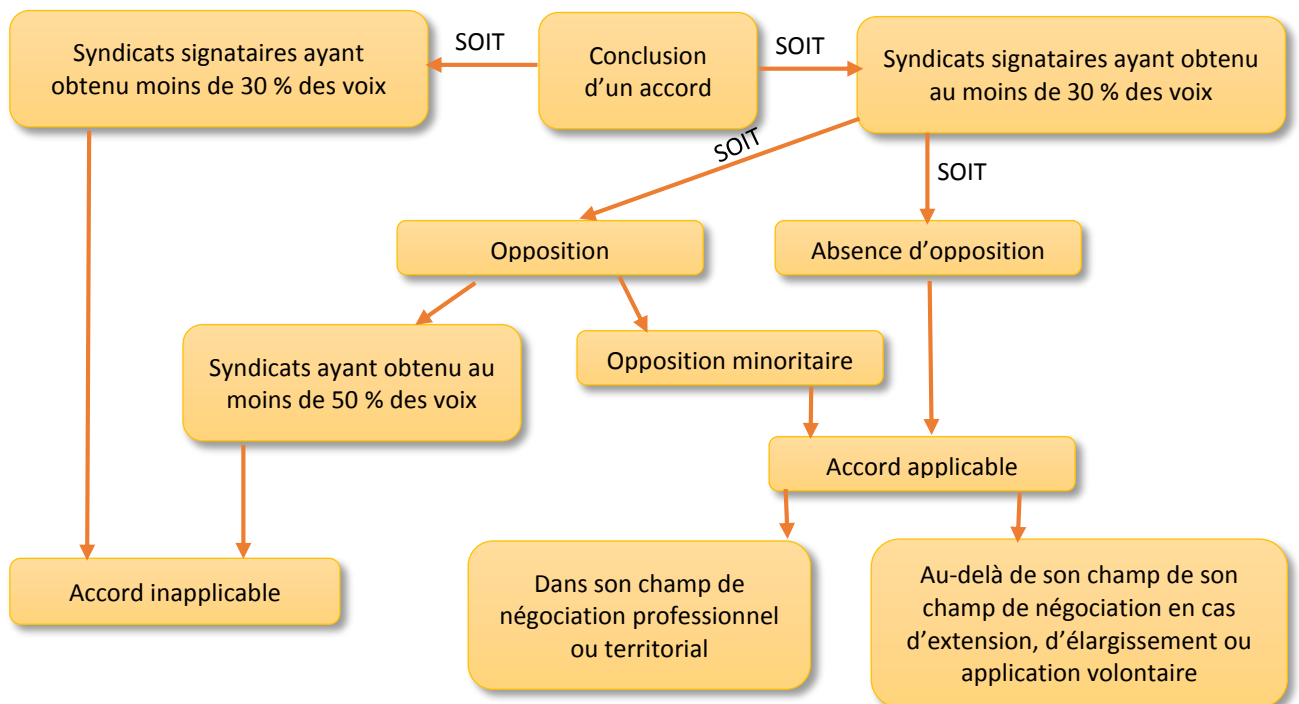
Licenciement pour motif économique : rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour un motif non inhérent à la personne du salarié, lié à une suppression ou à une transformation d'emploi ou à une modification du contrat de travail refusée par le salarié, consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

7) LA NEGOCIATION COLLECTIVE

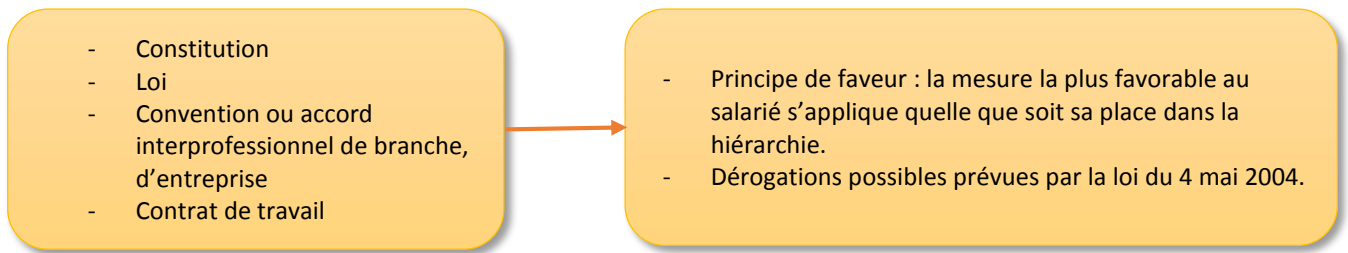
A) Le cadre de la négociation collective



B) L'adoption et la mise en œuvre des conventions et accords collectifs



La place dans la hiérarchie des sources du droit



Vocabulaire :

Accord collectif : se distingue de la convention collective par le fait qu'il ne porte que sur des points particuliers.

Convention Collective : convention conclue entre partenaires sociaux et portant sur l'ensemble des conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et de garanties sociales des travailleurs.

Négociation Collective : négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à une convention collective ou à un accord collectif.

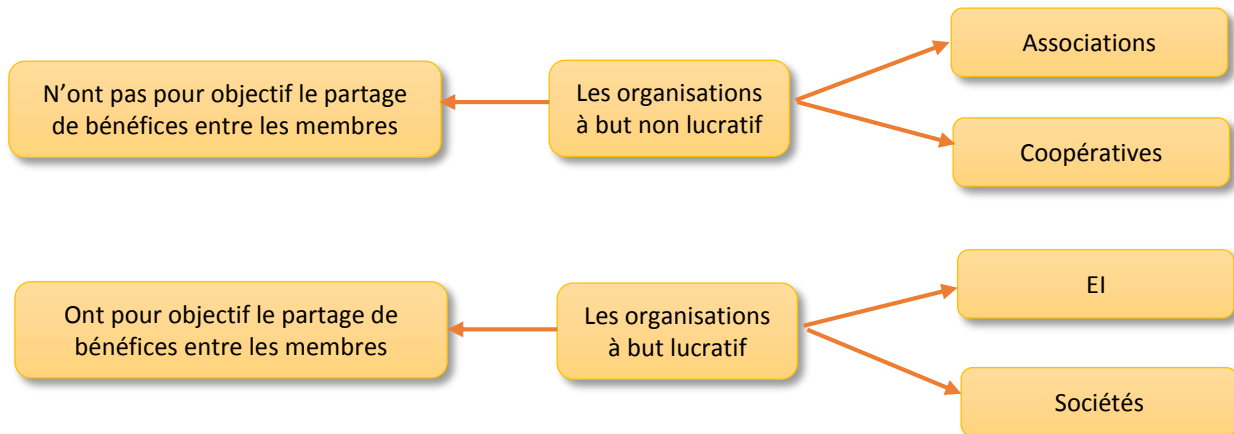
Partenaires sociaux : syndicats professionnels de salariés ou organisations patronales.

Syndicat représentatif : syndicat répondant à 7 critères posés par la loi qui, lorsqu'ils sont tous réunis, confèrent au syndicat une forte légitimité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté d'au moins deux ans, audience électorale minimale selon le niveau de la négociation, influence et effectif d'adhérents et cotisations).

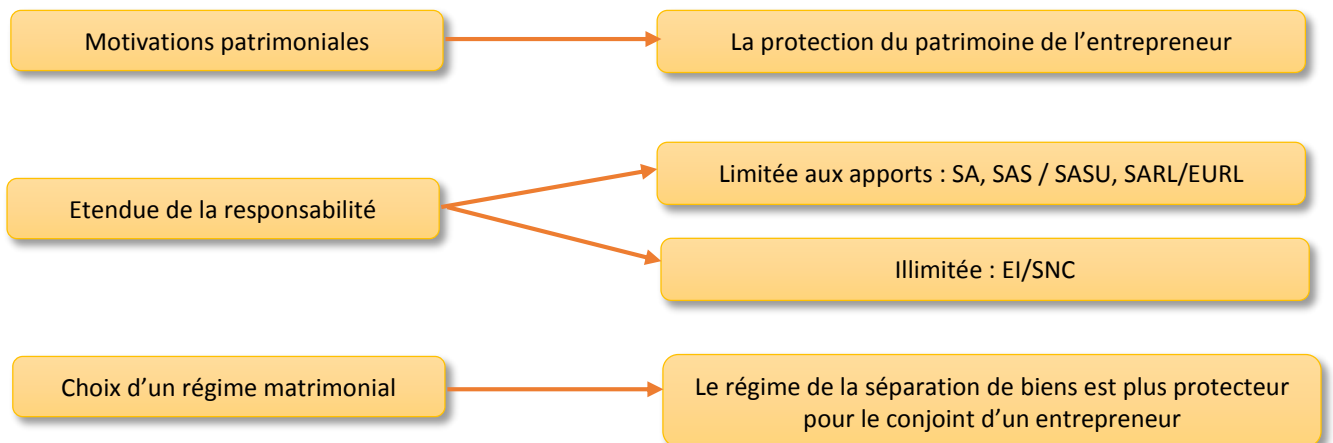
THEME 2 : LES STRUCTURES ET LES ORGANISATIONS

1) LE CHOIX D'UNE STRUCTURE JURIDIQUE

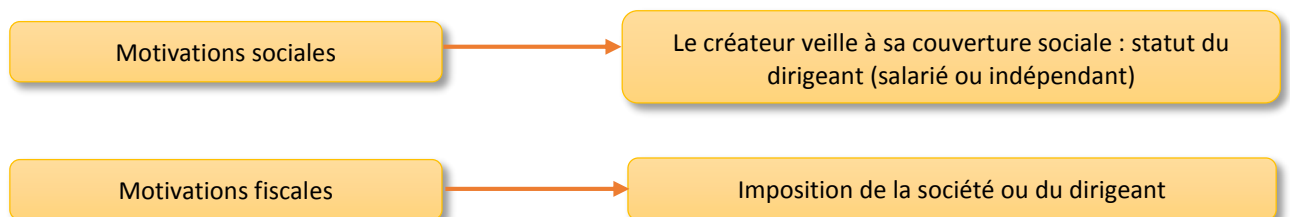
A) Le choix d'une structure juridique en fonction des finalités de l'organisation



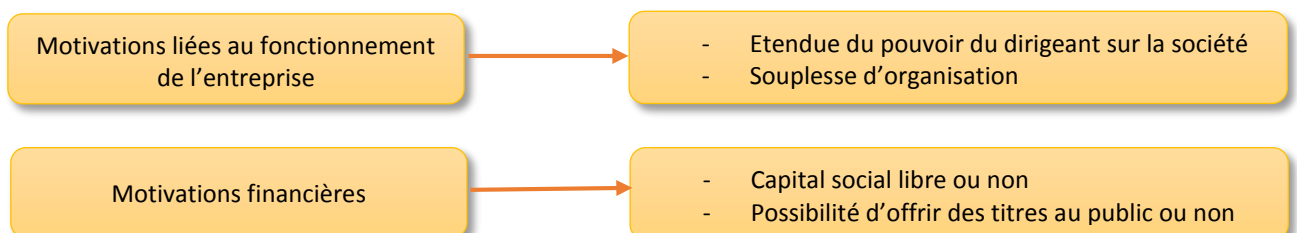
B) Les motivations patrimoniales déterminant le choix de la structure juridique



C) Les motivations sociales et fiscales déterminant le choix d'une structure juridique



D) Les motivations organisationnelles et financière déterminant le choix d'une structure juridique



Vocabulaire :

Activité : objet de l'organisation

Association : convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices.

But lucratif : l'objectif des membres d'une organisation à but lucratif est la réalisation et le partage des bénéfices.

But non lucratif : l'objectif des membres d'une organisation à but non lucratif n'est pas de réaliser des profits pour ses membres.

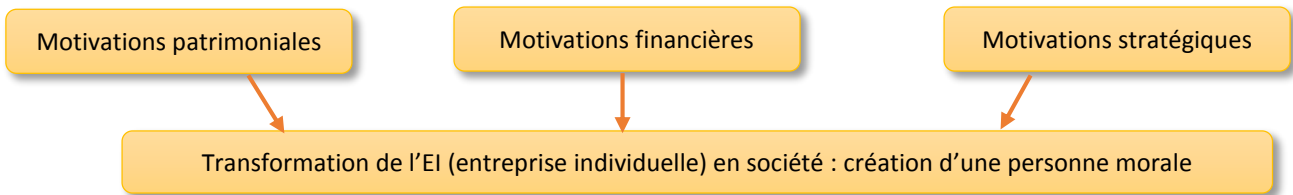
Coopérative : organisation à but non lucratif fondée sur le principe de la coopération. Elle regroupe des personnes qui ont des besoins économiques et sociaux communs.

SCOP : société coopérative dont les salariés sont les associés majoritaires

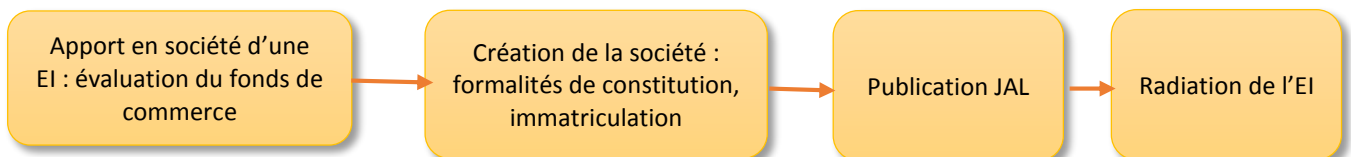
Société : organisation instituée par une ou plusieurs personnes qui conviennent d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes.

2) L'EVOLUTION DES STRUCTURES JURIDIQUES

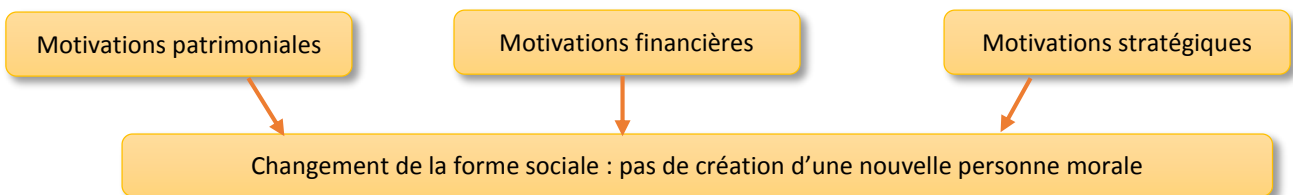
A) Les raisons de la transformation de l'entreprise individuelle en société



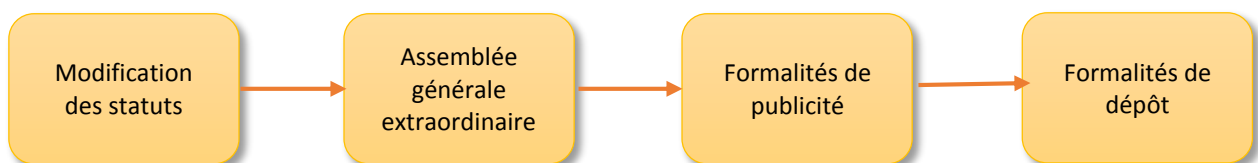
B) Les modalités de la transformation de l'entreprise individuelle en société



C) Les raisons de la transformation de la forme sociale



D) Les modalités de la transformation de la forme sociale



Vocabulaire :

Apport : transfert de biens du patrimoine de l'apporteur à celui de la société en contrepartie d'un nombre d'actions du capital de la société.

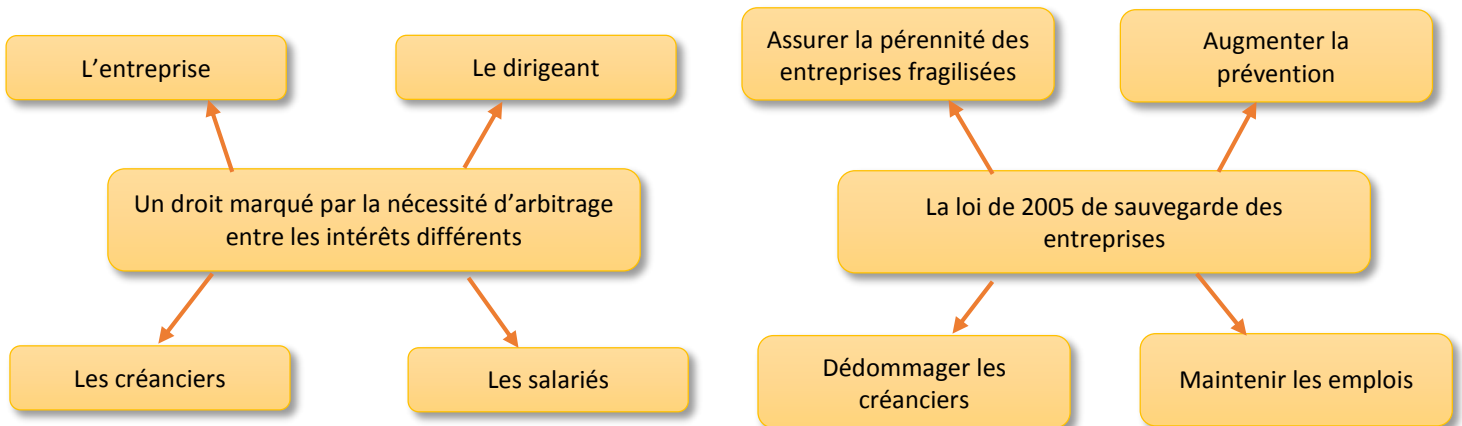
Assemblée générale extraordinaire : réunion des associés ou actionnaires d'une société en vue de prendre des décisions visant à modifier les statuts de la société.

Fonds de commerce : biens meubles corporels affectés à l'exploitation d'une activité commerciale. Les éléments corporels peuvent être des marchandises, des équipements, du matériel, ... les éléments incorporels peuvent être la clientèle, le nom commercial, le droit au bail, l'enseigne, les marques, les brevets...

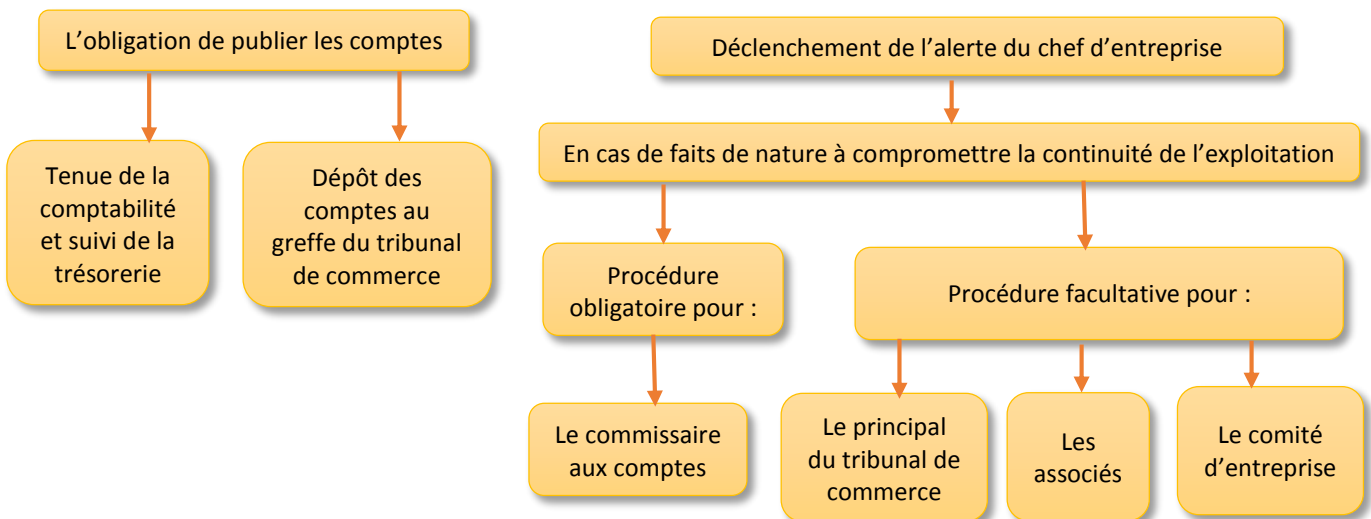
Personne morale : personne juridique qui a des droits et qui est soumise à des obligations. Il s'agit des associations déclarées, des sociétés, des collectivités territoriales.

3) LA PREVENTION DES DIFFICULTES DES ENTREPRISES

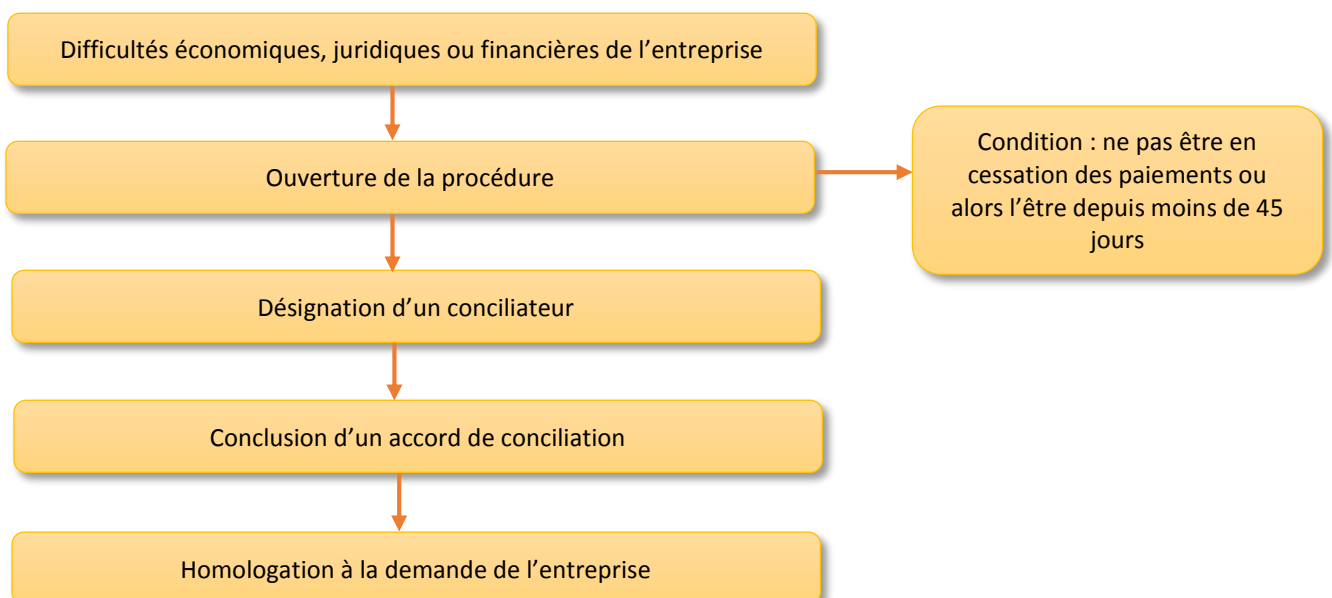
A) L'évolution du droit des entreprises en difficultés



B) Les mécanismes de prévention des difficultés



C) La conciliation



Vocabulaire :

Alerte (procédure d') : droit ou obligation d'informer ou de questionner les dirigeants d'une entreprise sur la gravité de faits, ou de difficultés, qui peuvent compromettre la pérennité de l'entreprise.

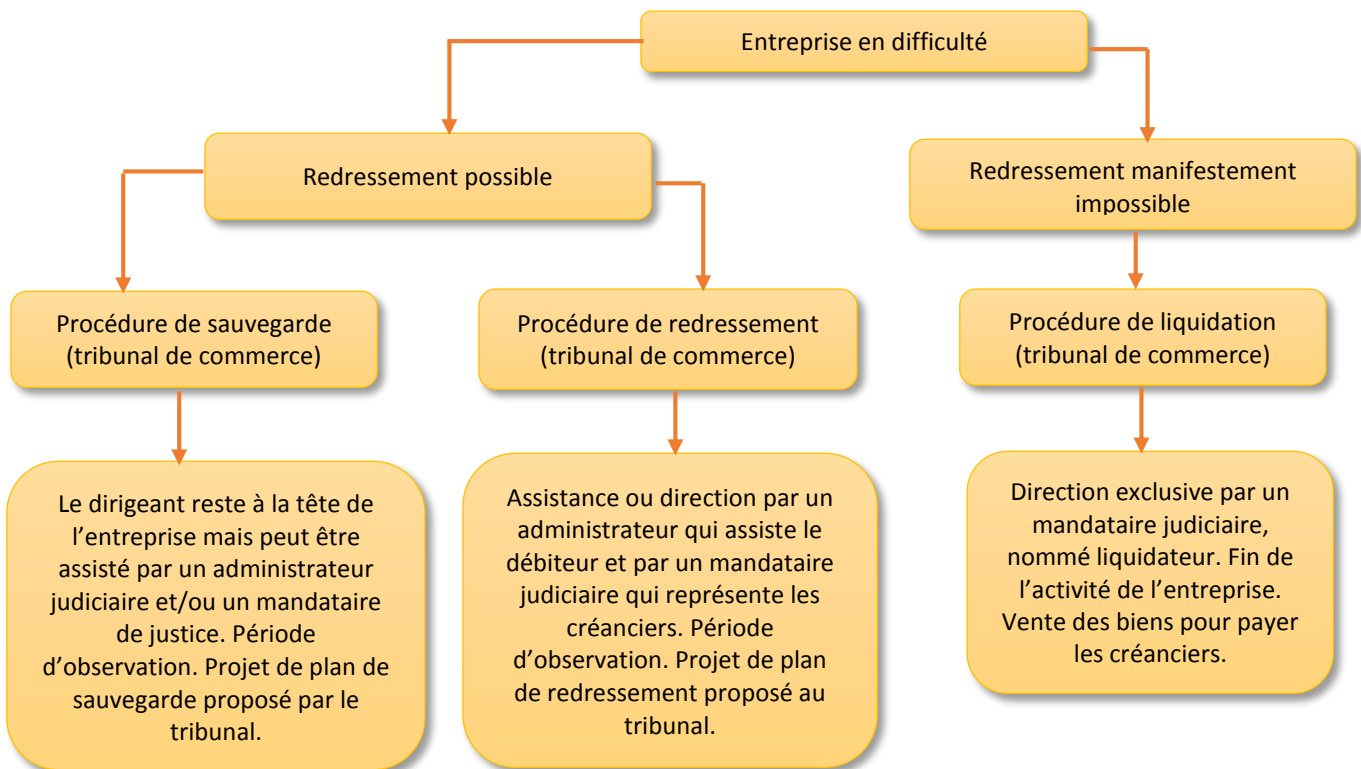
Cessation des paiements : situation d'une entreprise dont le passif exigible est supérieur à l'actif disponible, c'est-à-dire qui n'a plus les moyens de payer ses dettes arrivées à échéance.

Conciliation : procédure de règlement amiable pour résoudre les difficultés économiques d'une entreprise grâce à la signature d'un accord avec les créanciers.

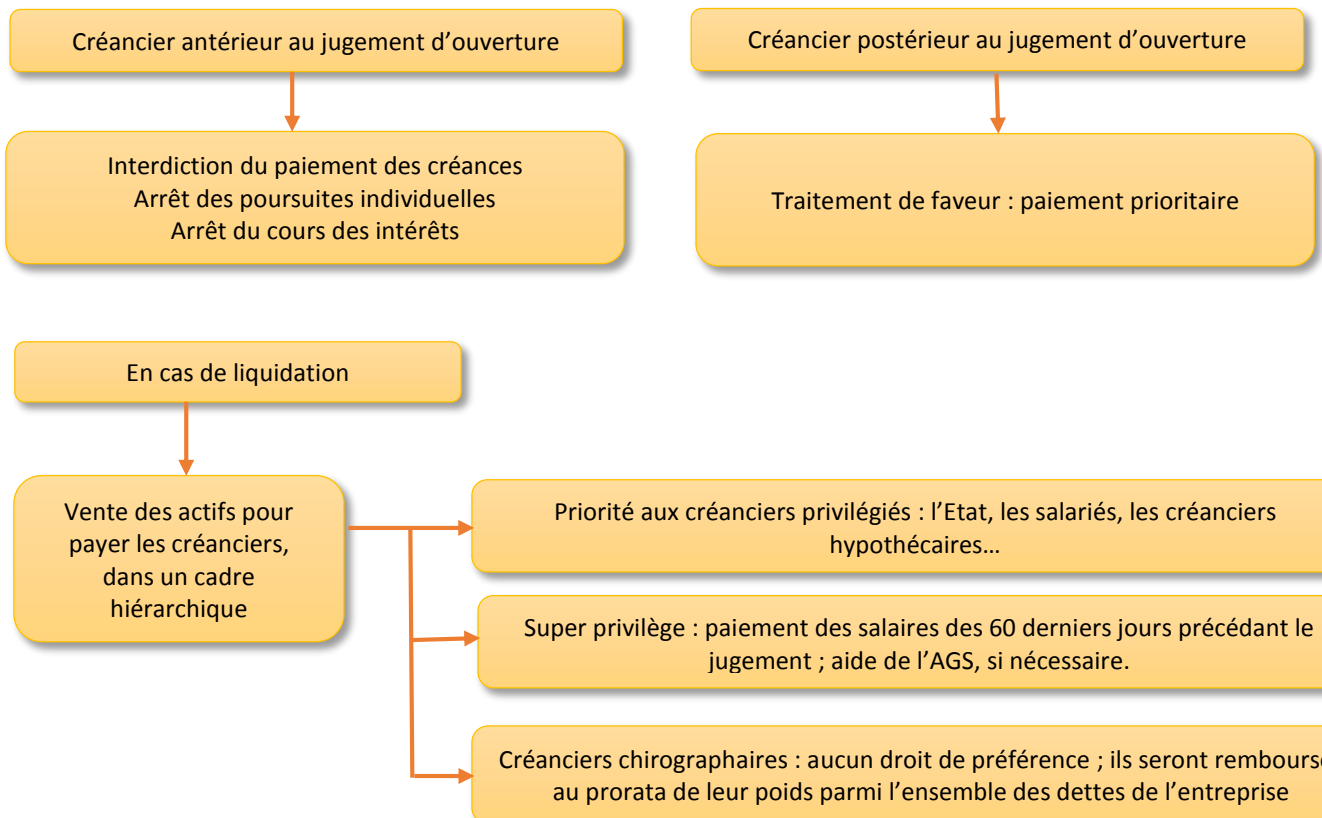
Prévention des difficultés d'une entreprise : mesures qui ont pour objectif d'éviter la cessation de paiement des entreprises. Les principales mesures sont le droit et le devoir d'alerte et la recherche d'accords amiables avec les créanciers.

4) LE TRAITEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE

A) Les procédures de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire



B) Les conséquences de la procédure pour les créanciers



Vocabulaire :

Créancier : titulaire d'un droit de créance.

Créancier privilégié : créancier qui bénéficie d'une garantie qui lui assure une priorité de paiement sur les autres créanciers dits « simples »

Liquidation : procédure judiciaire collective qui met fin à l'activité d'une entreprise dont le redressement est manifestement impossible.

Redressement : procédure judiciaire qui permet à l'entreprise en cessation des paiements de poursuivre son activité, tout en apurant ses dettes et en maintenant l'emploi

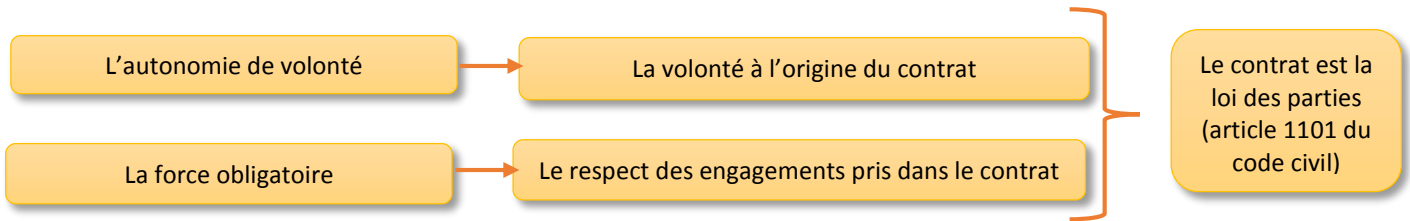
Sauvegarde : procédure judiciaire collective qui permet à une entreprise en difficulté de se restructurer pour éviter la cessation des paiements, en lui permettant de suspendre le paiement de ses dettes durant la période de négociation avec les créanciers.

Super privilège : pratique qui garantit le paiement des salaires en cas de procédure collective

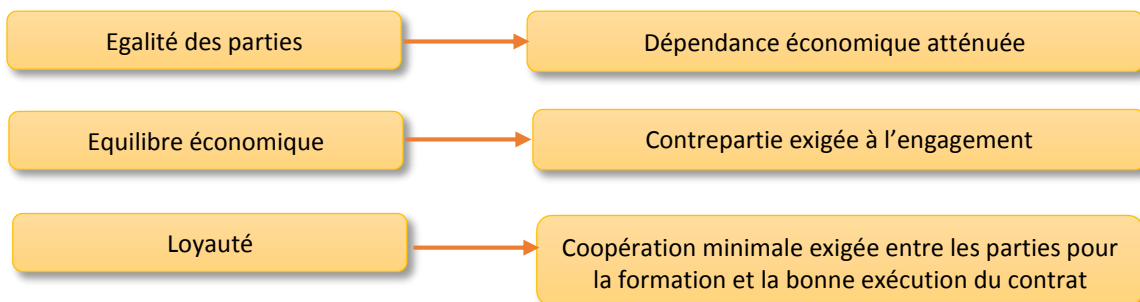
THEME 3 : LE CONTRAT, SUPPORT DE L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

1) LA FORMATION DES CONTRATS ENTRE PROFESSIONNELS

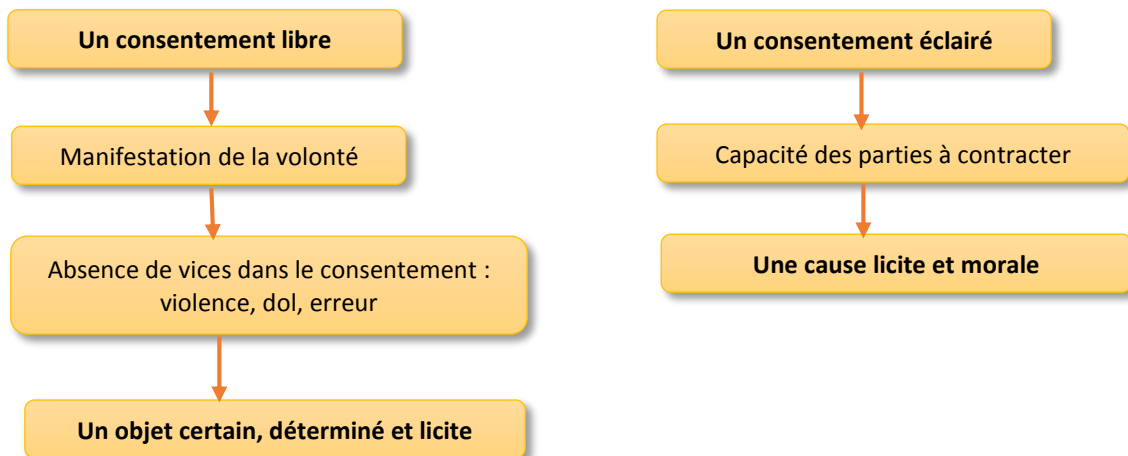
A) L'autonomie de volonté et la force obligatoire



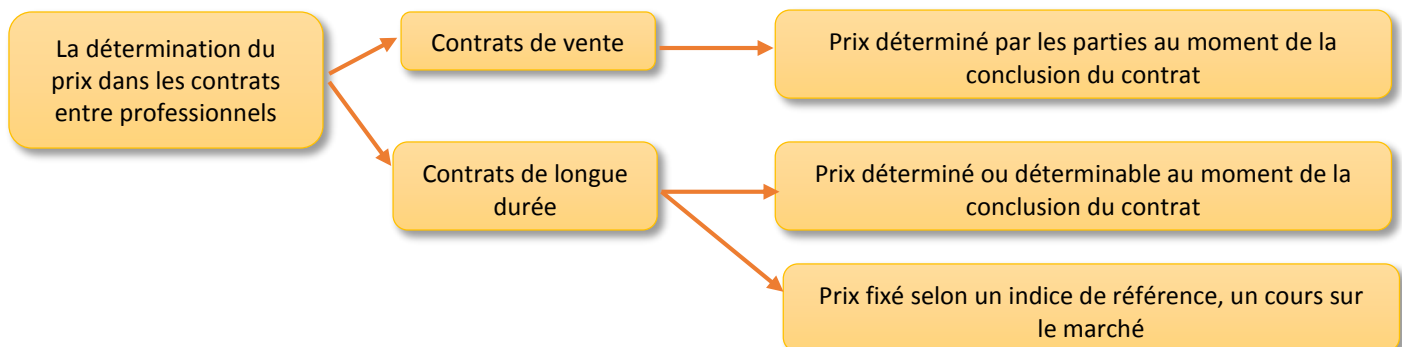
B) Les principes de rééquilibrage du contrat

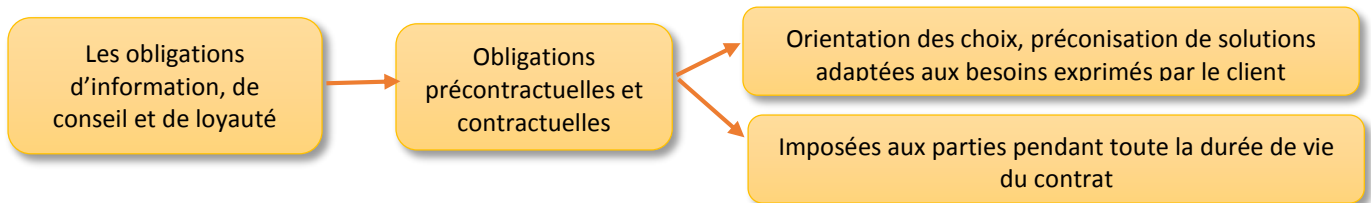


C) Les conditions de validité du contrat



D) Les spécificités des contrats entre professionnels





Vocabulaire :

Contrats types : modèles de contrats totalement ou partiellement rédigés pour faciliter la rédaction des contrats, les relations juridiques et accélérer le rythme de conclusion des accords

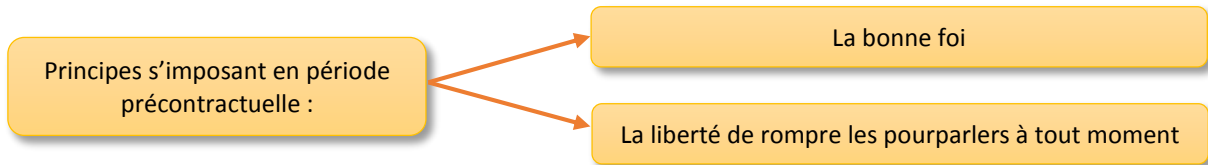
Principes de rééquilibrage du contrat : principes issus du déclin de la théorie de l'autonomie de volonté. Le contrat reste un accord de volonté mais il est étroitement surveillé par la loi qui peut intervenir pour rétablir l'équilibre et l'égalité contractuelles ou encore la loyauté entre les parties.

Théorie de l'autonomie de volonté : théorie selon laquelle la volonté de l'homme est souveraine et autonome. Une personne s'engage parce qu'elle l'a voulu (liberté contractuelle)

2) LA NEGOCIATION DES CONTRATS ENTRE PROFESSIONNELS

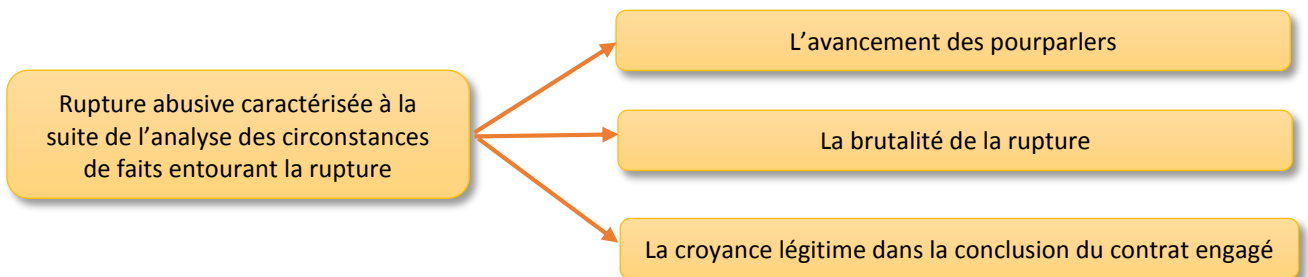
A) Les pourparlers et la liberté contractuelle de les rompre

Pourparlers : temps passé à négocier, à échanger, à discuter les conditions de l'engagement.

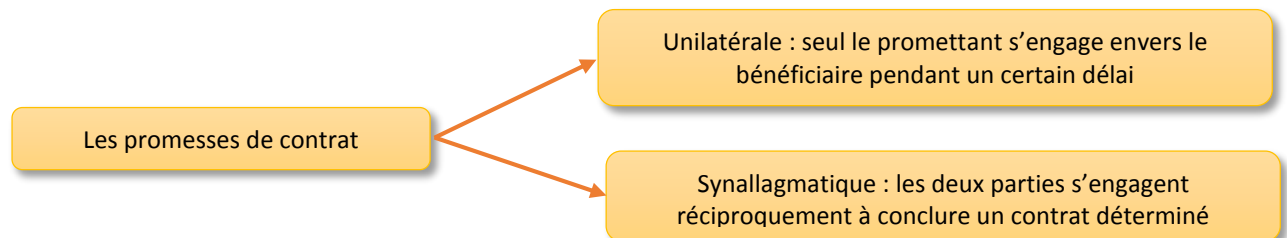


B) La rupture fautive des pourparlers

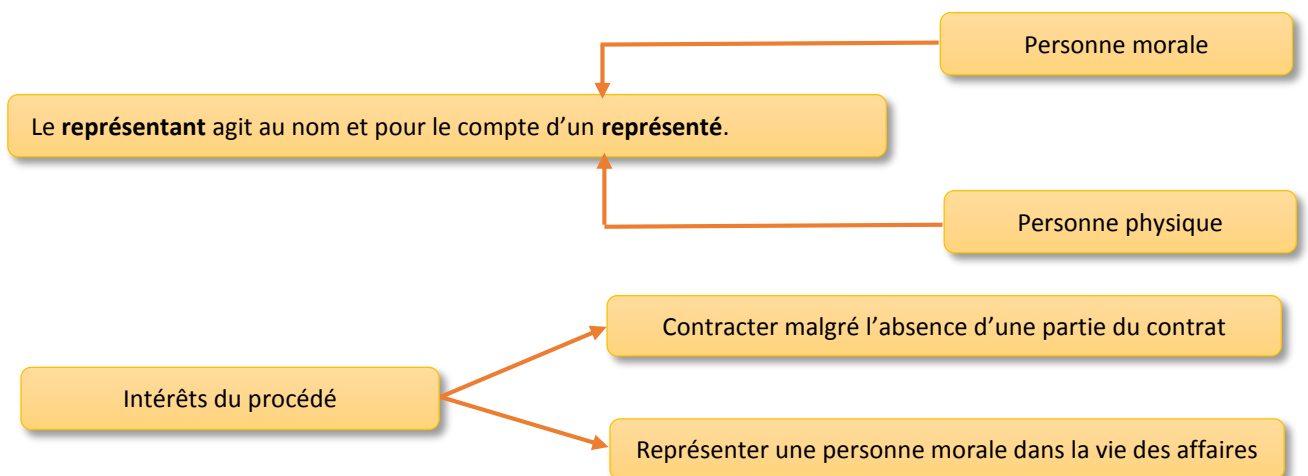
Rupture fautive : manquement à l'obligation de bonne foi.



C) Les contrats préparatoires



D) Le mécanisme de la représentation juridique



Vocabulaire :

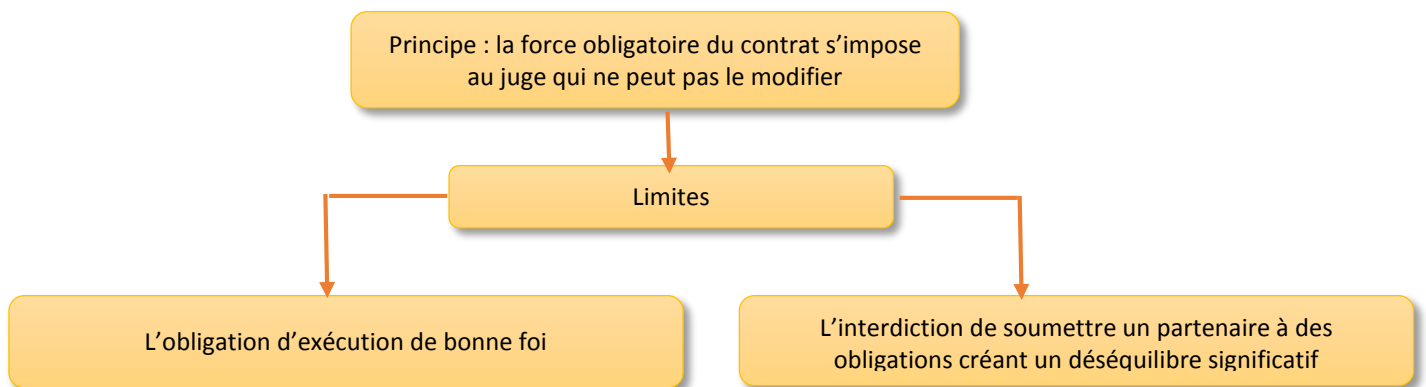
Avant-contrat : contrat préparatoire qui a pour objet de définir les points essentiels d'une opération et les moyens pour parvenir à sa réalisation. Véritable contrat, il engage les parties qui le concluent.

Délégation de pouvoir : acte juridique par lequel un dirigeant appelé « délégrant » se détache d'une partie de son pouvoir qu'il confère à une autre personne appelée « délégataire ». Le transfert de pouvoir est assorti d'une responsabilité juridique.

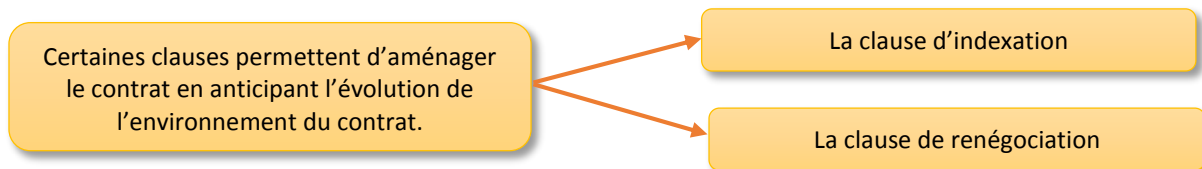
Représentation juridique : acte par lequel une personne appelée « le représentant » agit au nom et pour le compte d'un autre, appelée « le représenté ». L'origine du pouvoir de représentation est le directeur général dans les S.A, le gérant dans les SARL.

3) L'EXECUTION DU CONTRAT ENTRE PROFESSIONNELS

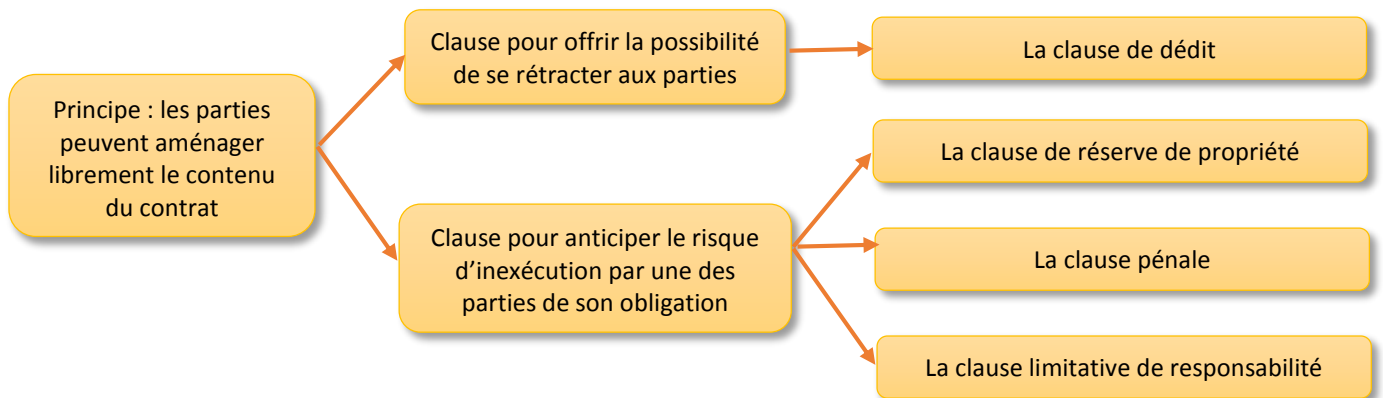
A) La force obligatoire et l'exécution de bonne foi



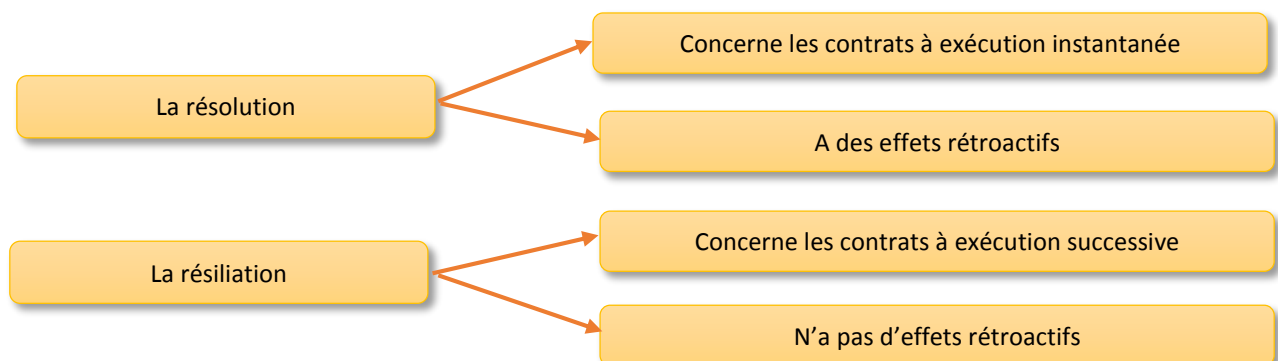
B) L'aménagement du contrat en prévision des difficultés d'exécution



C) Les clauses relatives à la formation et à l'inexécution du contrat



D) La sanction de l'inexécution : la résolution et la résiliation



Vocabulaire :

Clause de dédit : clause donnant le droit à une partie de se rétracter contre le versement d'une somme d'argent.

Clause de renégociation (ou de hardship) : clause permettant d'imposer la renégociation en cas d'évènements modifiant l'équilibre général du contrat.

Clause de réserve de propriété : clause permettant de conserver la propriété d'un bien vendu sur une durée déterminée après la date du contrat de vente, par exemple, jusqu'au paiement.

Clause d'indexation (ou clause d'échelle mobile) : clause permettant de faire varier automatiquement le prix en fonction d'un indice choisi.

Clause limitative de responsabilité : clause permettant de limiter la responsabilité d'une des parties en cas de non-respect d'une de ses obligations.

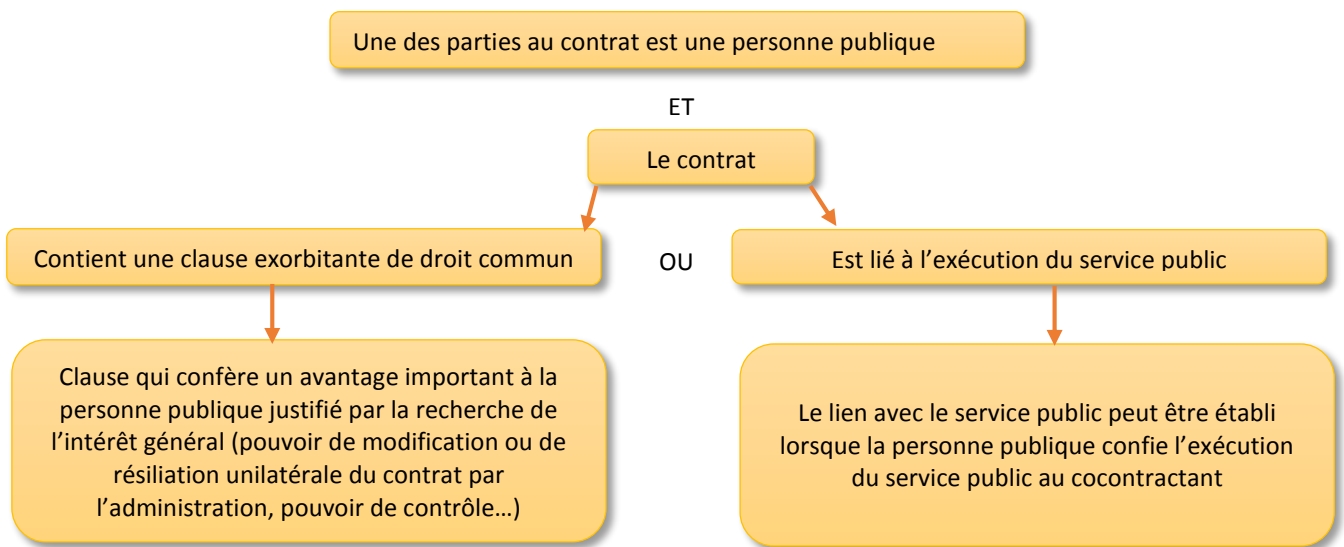
Clause pénale : clause permettant de déterminer les pénalités dues par une partie en cas de non-respect d'une de ses obligations.

Résiliation : anéantissement pour l'avenir d'un contrat à exécution successive.

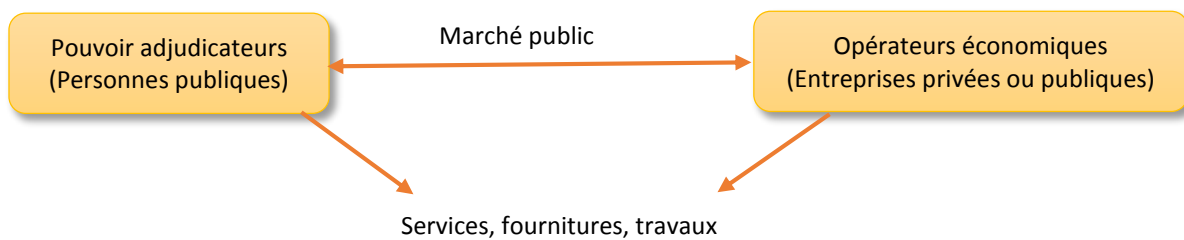
Résolution : anéantissement d'un contrat avec effacement rétroactif des obligations sanctionnant une inexécution de ce contrat.

4) LA NOTION DE CONTRAT ADMINISTRATIF

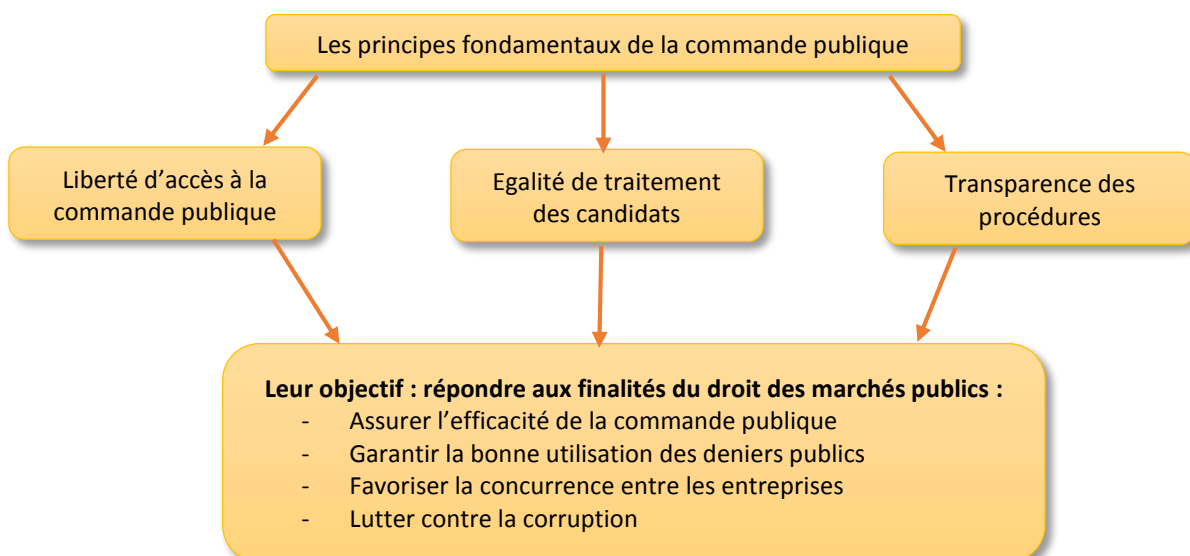
A) Les critères d'un contrat administratif



B) Les parties et l'objet des marchés publics



C) Les principes fondamentaux et les finalités régissant les marchés publics



Vocabulaire :

Clause exorbitante de droit commun : clause du contrat administratif qui accorde un avantage à la personne publique. Cette clause n'existe pas dans les contrats de droit privé.

Contrat administratif : contrat conclu entre une personne publique et un opérateur économique dans un but d'intérêt général

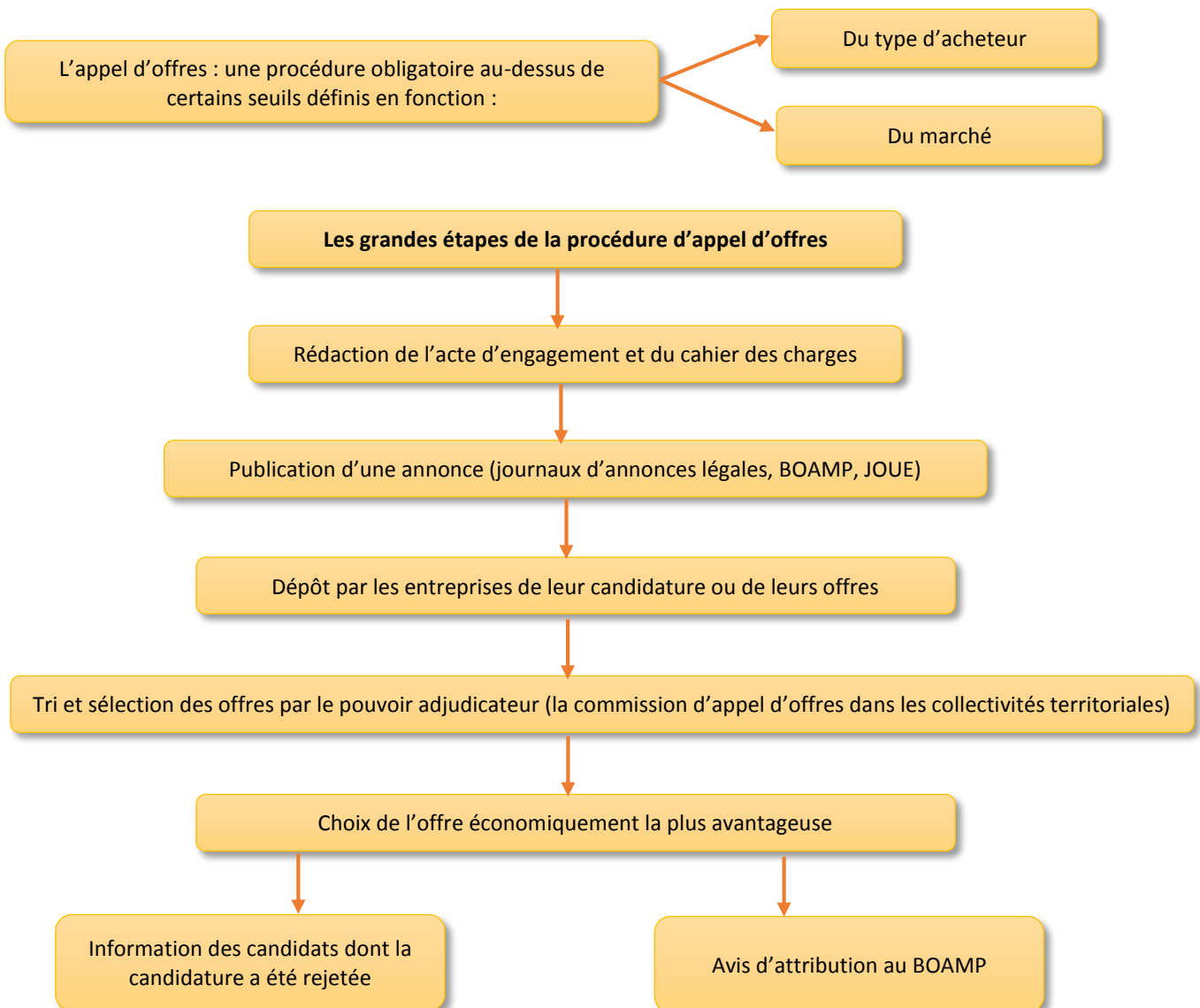
Marché public : les marchés publics sont des contrats conclus à titre onéreux passés par les pouvoirs adjudicateurs pour l'acquisition de prestations de services, de fournitures ou de travaux.

Pouvoir adjudicateur : acheteur public en tant que personne morale qui conclut un marché public. Il peut s'agir de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'organismes de droit public.

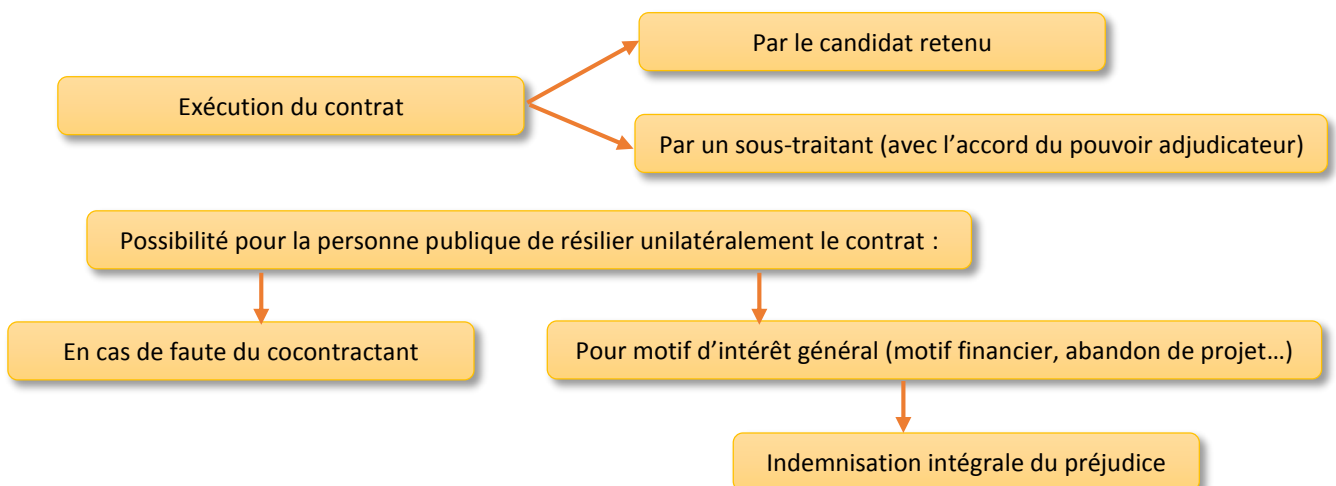
Service public : toute activité d'une collectivité publique visant à satisfaire un besoin d'intérêt général.

5) LA FORMATION ET L'EXECUTION DU CONTRAT ADMINISTRATIF

A) La formation du contrat administratif



B) L'exécution du contrat administratif



Vocabulaire :

Appel d'offres : marché public passé selon une procédure de publicité légale par laquelle la personne publique fait connaître aux entreprises ses besoins en matière de travaux, fournitures ou services.

Offre économiquement la plus avantageuse : offre qui propose le meilleur rapport qualité/prix ; elle est évaluée globalement, au regard de différents critères.

Pouvoir de résiliation unilatérale : la puissance publique peut mettre fin unilatéralement au contrat administratif soit en raison d'une faute du cocontractant ou en dehors d'une faute du cocontractant pour motif d'intérêt général.

Sous-traitance d'un marché public : opération par laquelle une entreprise titulaire d'un marché public délègue une partie du contrat à une autre entreprise.