À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique
Titulaire depuis juin 2011 d'un BTS SIO (Brevet de Technicien Supérieur, Services Informatiques aux Organisations), Paul X travaille depuis septembre 2011 comme technicien de maintenance en informatique dans l'entreprise d'Albert Y, installée à Limoges. Celle-ci est spécialisée dans la formation et la maintenance, l'installation et la réparation de matériels, le nettoyage des virus, et la conception de sites internet.

Fort de sa formation et de son expérience, Paul X envisage, afin de satisfaire son besoin d'indépendance et d'évolution professionnelle, de quitter l'entreprise d'Albert Y pour créer sa propre entreprise dans le même secteur d'activité, sur la même zone géographique.
Avant de se lancer dans son aventure entrepreneuriale, Paul se questionne sur les conditions juridiques de son départ.

Qualifiez la relation juridique qui lie Paul X et Albert Y.

Paul X est salarié de l'entreprise d'Albert Y. Il est lié par un contrat de travail à cettte dernière qui est son employeur. L'existence d'un contrat de travail suppose ici un lien de subordination juridique entre les parties au contrat. Le contrat de travail obéit aux règles de droit commun qui prévoient que les parties sont tenues de respecter leur engagement (le contrat vaut loi). Ici, Paul X doit fournir une prestation de travail, respecter le règlement intérieur et être loyal envers son employeur. Albert Y quant à lui doit rémunérer Paul X et mettre à sa disposition le travail à réaliser.

Expliquez quelles sont les solutions qui s'offrent à Paul pour rompre cette relation.

La question posée vise à énoncer les différentes modalités de résolution du contrat de travail
Pour rompre cette relation qui en l'occurrence est une relation contractuelle de travail, plusieurs solutions sont possibles :
- Des solutions unilatérales : lienciement (pas approprié ici), mise en retraite (non plus), démission (oui) ;
- Des solutions d'un commun accord : rupture conventionnelle (Albert dit à Paul qu'il le considère comme « un très bon élément », qu'il s'oppose à son départ = mode de résolution du contrat compromis ici)

Paul, dans ce cas, peut rompre le lien qui le rattache à l'entreprise d'Albert Y en démissionnant étant donnée que la rupture conventionnelle semble compromise de part le fait que Albert Y ne semble pas vouloir se séparer de Paul X. Cependant, la démission impose au salarié concerné de respecter un délai appelé préavis pour ne pas nuire et porter préjudice à l'activité de l'entreprise Y (Annexe 2 **Article L1237-1).**

Note : Cela est très logique et partez du principe que le droit vise à protéger les parties pour éviter des déséquilibres qui pourrait nuire à une des parties. En règle générale, le droit protège la partie faible au contrat, ici le salarié. Cependant, dans notre situation, il convient de protéger l'entreprise d'Albert Y qui pourrait se voir affecter paar le départ précipité de Paul X. C'est pour cette raison, que le droit, met en place une condition que le salarié doit respecter : le préavis qui est un délai pendant lequel le salarié est tenu de continuer à travailler pour l'entreprise. Cela permet à l'employeur de prévoir le remplacement du salarié pour lui éviter une situation qui pourrait mettre en péril le bon fonctionnement de l'organisation.

Récemment, il a eu un entretien avec Albert Y au cours duquel il lui a dévoilé ses projets. Un peu surpris, Albert dit à Paul qu'il le considère comme « un très bon élément », qu'il s'oppose à son départ. Il lui affirme également que de toutes les façons, l'article 11 de son contrat de travail l'empêche de quitter l'entreprise.

Présentez les arguments juridiques que Paul pourrait opposer à Albert.

Ici, le problème juridique qui se pose est le suivant :

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence insérée dans un contrat de travail ?
Règles juridiques : Paul est bien lié par un contrat de travail à l'entreprise d'Albert Y. A ce titre, il exerce une prestation de travail que Albert Y rémunère. Il existe bien entre les deux parties un lien de subordination juridique qui fonde ici l'existence du contrat de travail pré cité, en l'occurrence un CDI.
D'après les règles de droit commun, tout contrat vaut loi ce qui signifie que les parties sont tenues de respecter leurs engagements. Ici, le contrat conclu est un CDI qui est la forme normale et générale de l'emploi. Des clauses spécifiques peuvent être insérées dans le contrat de travail afin de protéger par exemple, l'activité de l'employeur et de pouvoir adapter également le travail du salarié aux besoins de l'entreprise (clause de mobilité par exemple).
Dans notre cas, une clause de non concurrence est présente dans le contrat de travail de Paul X.
Pour qu'elle soit valide, elle doit avoir été conclu avec l'accord des deux parties.
De plus certaines dispositions doivent être respectées comme :

- Préciser l'étendu géographique et temporelle (ici c'est bien le cas)
- Comporter une contrepartie financière (non mentionné ici)
- Ne pas mettre le salarié dans une situation de non travail absolu
- La clause doit être justifiée par la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (ici c'est bien le cas)

Ces conditions étant cumulatives, Paul X peut invoquer le non respect d'une des conditions pour que la clause soit nulle de droit, ici la contrepartie financière semble omise par l'employeur dans la clause. Paul peut s'appuyer sur cet élément.

Précisez par un raisonnement juridique si Paul peut créer son entreprise à Limoges après avoir quitté celle d'Albert.

Paul peut créer son entreprise à condition que la clause soit nulle. Le cas échéant, il devra respecter les engagements que la clause suppose à savoir ne pas exercer une activité concurrente à celle de son actuel employeur, pour le compte d'une autre entreprise ou bien même pour son propre compte, dans la zone géographique de Limoges et son département.
Ici, certaines conditions semblent manquées pour que la clause soit jugée valide dont la contrepartie financière. Paul pourrait donc exercer librement l'activité qu'il désire.

<u>Annexe 1</u> : Extraits du contrat conclu entre Messieurs Albert Y et Paul X

Entre :
M.Albert Y, entrepreneur en informatique, demeurant 11 rue du Bois à LIMOGES
et
M. Paul X, demeurant 3 rue des Lilas à LIMOGES,
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : M. Paul X est engagé en qualité de technicien maintenance informatique à compter du 1er septembre 2011 pour une durée indéterminée.

Article 2 : À ce poste, M. Paul X sera notamment chargé d'installer le matériel chez les clients de l'entreprise (particuliers et professionnels), d'effectuer les dépannages à domicile ou dans l'entreprise, de commander les pièces à remplacer, de former les utilisateurs. Les missions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif ni un caractère définitif.
[…]

Article 4 : M. Paul X travaillera 35 h par semaine selon un planning hebdomadaire qui lui sera fourni. Pour les besoins de l'entreprise, M. Paul X pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires.

Article 5 : M. Paul X percevra une rémunération brute mensuelle de 1 800 euros.
[…]

Article 11 : En cas de rupture du contrat et quelle qu'en soit la cause, M. Paul X s'engage à ne pas exercer une activité concurrente à celle de l'entreprise de M. Albert Y, soit pour son propre compte soit pour le compte d'une entreprise concurrente, pour une période de douze mois, sur la ville de LIMOGES et son département (Haute-Vienne).

Article 12 : Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois. Au cours de la

période d'essai, le présent contrat pourra être résilié, sans motif, ni indemnités, par l'une ou l'autre des parties. Au-delà de la période d'essai, les parties devront respecter un délai de préavis dont la durée est fixée par le code du travail (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde).

Fait à LIMOGES, le 1er septembre 2011
M. PAUL X M. ALBERT Y

<u>Annexe 2</u> : Extraits du Code du travail
Article L1231-1
Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.
Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Article L1237-1
En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.
En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatif au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.
Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1237-11
L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-13
La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.
Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Article L1234-9
Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.
Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

<u>Annexe 3</u> : Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) : conditions d'attribution
<u>Principe</u> : L'assurance chômage assure au salarié involontairement privé d'emploi un revenu de remplacement appelé "allocation d'aide au retour à l'emploi" (ARE). Le bénéfice de cette allocation est ouvert au salarié du secteur privé ou du secteur public (agent titulaire ou non titulaire de la fonction publique). Elle est versée sous certaines conditions et durant une période variable selon la durée de l'activité professionnelle antérieure.

<u>Privation involontaire d'emploi</u> : Est considéré comme involontairement privé d'emploi, le salarié de droit privé ou de droit public dont la cessation du contrat de travail résulte :

- d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou d'une révocation,
- ou d'une rupture conventionnelle,
- ou du non renouvellement de leur contrat à durée déterminée,
- ou d'une démission considérée comme légitime.

http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14860.xhtml

<u>Annexe 4</u> : Démission et allocations de chômage
<u>Principe</u> : Un salarié n'a pas droit aux allocations chômage en cas de démission. […] Toutefois, certaines démissions (notamment celles listées ci-dessous) peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi et donner droit aux

allocations.

- Démission pour changement de résidence
- Démission consécutive au non-paiement de salaires
- Démission à la suite d'actes délictueux
- Démission en début de contrat
- Démission pour reprendre un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Démission pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale
- Démission en cas de cessation de l'activité d'une entreprise

http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F89.xhtml

Annexe 5 : Extrait d'un Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 2 avril 2014

« […] une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives »