

# **Domiciliation des organisations syndicales en entreprise**

## **Question de l'usage**

Un vent mauvais souffle sur l'action syndicale : la Cour de cassation a confirmé qu'une société est en droit de refuser à une organisation syndicale de fixer son siège social au sein des locaux de l'entreprise. Même en présence d'un usage professionnel, l'entreprise est en droit de dénoncer cet usage pour mettre fin à la domiciliation de l'organisation syndicale.

Si la liberté syndicale a le caractère d'une liberté fondamentale et si elle a pour corollaire la libre constitution des syndicats selon la procédure prévue par la loi, elle n'implique pas pour autant qu'un syndicat puisse fixer son siège dans les locaux d'une entreprise sans l'accord de l'employeur. Comme le prévoit l'article L. 2141-4 du code du travail, si l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, il doit cependant respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, dont le droit de propriété qui a une valeur constitutionnelle, étant observé que l'adresse d'un bien immobilier ne fait pas partie du domaine public.

## **Affaire France Télévisions**

Dans cette affaire, le groupe France Télévisions a obtenu gain

de cause : le SNPCA CFE-CGC devra modifier son siège statutaire et de le fixer en dehors des locaux de la société dans un délai de deux mois. La décision de la société France télévisions ne remettait pas en cause l'exercice du droit syndical, aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur ; il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical. Un délai raisonnable avait été laissé au syndicat pour transférer son siège hors de l'entreprise et aucun des éléments produits au débat ne laissait apparaître que la décision n'aurait pas concerné la totalité des organisations syndicales qui avaient fixé leur siège dans l'entreprise, ni que l'employeur aurait commis un quelconque abus de son droit de propriété.

## **Facilités syndicales : les obligations de l'employeur**

L'article L. 2142-8 du code du travail ne prévoit, en effet, que la mise à disposition par l'employeur i) des sections syndicales, dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, d'un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ; ii) de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, d'un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

L'article L. 2142-9 du même code précise que les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur. Les organisations syndicales ne peuvent, en

matière de mise à disposition de locaux, se prévaloir de droits qui ne sont ainsi reconnus qu'au profit des seules sections syndicales.

## **Impact sur la communication électronique**

A noter que l'organisation syndicale devra également ne plus mentionner sur son blog ni le numéro de téléphone de la société France Télévisions, ni l'adresse mail de contact avec un nom de domaine de la société (astreinte de 150 euros par jour de retard). Il en va de même de la mention sur son papier à lettre et ses courriers, comme contact les coordonnées de la société (adresse postale, numéro de téléphone, numéro de télécopie.)

### **[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

### **[Réseau social juridique B2B](#)**

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

### **[Poser une Question](#)**

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

### **[Surveillance & Analyse de Marque](#)**

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Vol d'Ipad sur un vol Air France**

## **Steward trahi par le Cloud d'Apple**

Mis en cause dans des faits de vol d'un Ipad appartenant à un passager trouvé à l'issue d'un vol, un steward Air France a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire. Le propriétaire de la tablette avait pu identifier les utilisateurs de son appareil grâce aux répliques des messages lui parvenant simultanément sur son iPhone. L'iPad a ainsi continué à être activé postérieurement par les filles du steward, identifiées grâce à leur adresse Facebook.

## **Licenciement pour faute grave**

A l'issue de son entretien, le steward a été licencié pour faute grave. En ne signalant pas la découverte de l'iPad à bord, ni au commandant de bord, ni au chef de cabine et en l'emportant à son domicile, le steward a enfreint les règles en vigueur ce qui constituait un manquement grave au règlement de la compagnie et a porté atteinte à l'image d'Air France.

Pour sa défense, le salarié a exposé en vain, qu'il avait

effectué plusieurs rotations et qu'à la fin d'un vol il avait trouvé l'iPad, l'avait mis dans son cartable avec l'intention de procéder dès la fin du chargement à la procédure adéquate pour les objets trouvés, ce qu'il avait complètement oublié de faire. Informé des faits de vol par Air France, il avait interrogé ses filles mineures qui ont avoué avoir pris l'iPad dans son cartable et l'avoir utilisé jusqu'à ce que le propriétaire prenne contact avec elles et qu'ayant pris peur, elles ont caché l'objet.

## **Atteinte à l'image d'Air France**

Le mémento de l'équipage de cabine Air France impose une procédure à suivre en cas de découverte d'un objet par un membre d'équipage de cabine qui doit le remettre au chef de cabine qui le remet au chef d'escale ou à son représentant; le nom de l'agent et la nature de l'objet sont notés sur le rapport de vol. Il était établi que le steward n'avait pas respecté cette procédure et n'a restitué l'objet trouvé que sept semaines plus tard. Sur cette réaction tardive, les juges ont observé qu'il était peu crédible que les filles du salarié, âgées de 9 et 6 ans, demeurant à son domicile, aient pris possession de l'Ipapad, puis l'aient utilisé à son insu. Le steward, professionnel expérimenté, ne pouvait sérieusement soutenir qu'il s'agissait d'une simple erreur ou d'un oubli.

Cette faute, a causé incontestablement une atteinte certaine à l'image de la compagnie Air France, ainsi que le confirment les termes du courrier adressé par le passager qui mettait en cause l'honnêteté du personnel. Tenu de respecter les procédures de contrôle, le steward avait commis une faute. De même, la restitution de l'Ipapad, au demeurant postérieure à la convocation à l'entretien préalable, n'a pas ôté à son comportement son caractère fautif. Au regard des circonstances des faits fautifs, révélateurs d'un grave manque de conscience professionnelle du salarié, dans un secteur d'activité

imposant une rigueur constante, lesdites règles ayant pour but d'assurer la sécurité de tous, ce comportement était de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Clients de l'employeur : la concurrence déloyale du

# salarié

## Obligation de loyauté du salarié

Le salarié qui utilise la base de contacts professionnels de son employeur pour développer sa propre activité s'expose à un licenciement pour faute grave pour manquement à son obligation de loyauté. Dans cette affaire, un salarié a été embauché en qualité de commercial par l'éditeur d'un magazine dédié aux cultures urbaines. Il exerçait, outre sa mission commerciale pour le magazine, des fonctions de responsable marketing/promotion, le conduisant à vendre des espaces publicitaires pour le magazine. Le salarié était payé par une rémunération fixe et des commissions sur les prestations de publicité apportées, dont le taux évoluait selon le montant des prestations.

## Licenciement pour faute grave

Convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire, il s'est vu notifier son licenciement pour faute grave tenant en un détournement de clientèle, par le biais de l'agence de communication qu'il avait créé. Sa société avait facturé l'insertion de publicités, détournant ainsi une partie de la clientèle et ainsi perçu des revenus tirés de l'insertion de ces encarts publicitaires, ce qui a eu pour effet l'année de la création de cette société de faire chuter les recettes publicitaires de son employeur.

Pour rappel, par application de l'article L 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Dès lorsqu'il est prononcé pour faute grave, il appartient à l'employeur de

rapporter la preuve d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, dont la gravité justifie la rupture immédiate de la relation contractuelle et ne permet pas que le salarié demeure dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

## **Objet social de la société du salarié**

L'objet social de la société du salarié recoupait les prestations de son employeur (prospection, démarchage et conclusion de contrats publicitaires). Le salarié avait donc utilisé les relations établies avec les clients de son employeur pour créer un niveau de facturation supplémentaire, au bénéfice de sa société. Était donc caractérisée une faute du salarié d'une gravité ne permettant pas son maintien dans la société pendant l'exécution de son préavis.

### **[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

### **[Réseau social juridique B2B](#)**

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

### **[Poser une Question](#)**

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

### **[Surveillance & Analyse de Marque](#)**

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de



[Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Harcèlement moral en cabinet d'avocats : prison avec sursis

## Conditions du harcèlement moral

Le harcèlement moral se définit comme le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Comme illustré par cette affaire, les professionnels du droit (associés de cabinets) n'échappent pas à une condamnation pénale en cas de harcèlement moral établi.

## Prison avec sursis pour un avocat

Le fondateur d'un cabinet d'avocat s'est pourvu sans succès contre l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour travail dissimulé et harcèlement moral, l'a condamné à huit mois d'emprisonnement avec sursis, et 5 000 euros d'amende.

Plusieurs salariées d'un cabinet ont porté plainte contre l'avocat fondateur dénonçant notamment, s'agissant du harcèlement, des propos insultants tels que « idiote »,

« incapable », « pas de cerveau », « va te faire enculer », « conne », « salope », « bonne à rien », « enulée », des menaces de faire usage d'un fusil s'il venait à perdre son cabinet, une attitude de dénigrement, par l'exigence que l'une nettoie le sol et les toilettes et la présentation du travail d'une autre comme un exemple de médiocrité, et des conditions de travail anxiogènes, spécialement par des insinuations de vol, le paiement différé des salaires et le non-paiement d'heures supplémentaires.

L'avocat, face aux plaintes et déclarations des salariés, aux documents et aux éléments de l'enquête, se contentait le plus souvent d'affirmer que c'était faux, que ces salariés étaient en dépression et professionnellement incapables, et mettait en avant sa négligence. Il admettait toutefois des sautes d'humeur, des propos pouvant avoir été blessants, des manifestations de caractère.

## **Convergence de preuves**

Les divers éléments de la procédure, émanant de salariés, clients, administrations du travail et de l'emploi, Ordre des avocats du barreau, association, agence d'intérim, cabinet comptable ACOM, URSSAF, mandataire judiciaire chargé de la procédure de redressement judiciaire, faisaient état d'une situation peu favorable favorisant les circonstances des faits : multiplication des contrats de travail de courte durée, stratégie d'évitement du paiement des charges patronales, tenue négligée du cabinet comme des procédures confiées, absence de comptabilité fiable, absence de certains documents salariaux, mélange entre comptes privés et compte professionnels, recours à des versements en liquide, recours à des clients pour réaliser certaines tâches dont de comptabilité ...

Les juges ont conclu que l'avocat avait bien imposé à ses salariées des propos et des comportements répétés ayant pour

objet et pour effet une dégradation de leurs conditions de travail portant atteinte à leurs droits et à leur dignité, altérant leur santé physique et mentale, et compromettant leur avenir professionnel, les réduisant à l'état de personnes inférieures par déstabilisation psychologique.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Indemnités transactionnelles du salarié : toujours qualifier le préjudice**

## **Redressement de l'URSSAF**

A la suite d'un contrôle, l'URSSAF a réintégré dans l'assiette des cotisations sociales d'une société, une partie des indemnités transactionnelles versées à des salariés à la suite de la rupture de leur contrat de travail.

## **Pouvoir de requalification des juges**

La qualification d'indemnité transactionnelle retenue par les parties ne lie pas le juge qui doit en rechercher la nature salariale ou indemnitaire, peu important que le salarié renonce par une clause générique au paiement d'éléments de nature salariale soumis à cotisations. L'employeur ne peut se contenter, pour se prévaloir d'une faute grave, d'alléguer des faits d'insubordination repris dans la lettre de licenciement sans rapporter la preuve de leur matérialité. De plus, il ne peut maintenir une faute grave, l'exonérant du paiement des indemnités compensatrice de préavis et de licenciement en application des dispositions légales des articles L 1234-5 et L 1234-9 du code du travail, et s'engager à payer une indemnité exonérée de cotisations sauf s'il établit qu'elle répare un préjudice autre que financier. A ce titre, la transaction doit impérativement stipuler la nature des préjudices compensés par l'indemnité et notamment qu'elle compense un préjudice autre que financier tel que celui qui

serait né des circonstances de la rupture. La simple mention « ensemble des préjudices subis » est générale et ne permet pas à la société cotisante d'établir que l'indemnité répare exclusivement un préjudice autre que financier résultant des circonstances de la rupture.

## **Rémunération non imposable**

Par application de l'article 80 duodecies du code général des impôts et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sont exonérées de cotisations de sécurité sociale les indemnités transactionnelles versées consécutivement à un licenciement dès lors qu'elles n'excèdent pas le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement auquel peut prétendre le salarié. Selon ces textes, dans leur version applicable, ne constituent pas une rémunération imposable, la fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, à la condition qu'elle n'excède pas : i) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ; ii) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

## **Charge de la preuve**

Les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail autres que les indemnités accordées, à

titre transactionnel, en complément des indemnités de licenciement ou de départ volontaire, sont soumises aux cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, à moins que l'employeur ne rapporte la preuve qu'elles concourent, pour tout ou partie de leur montant, à l'indemnisation d'un préjudice. Or, précisément, il résultait de la transaction conclue avec le salarié que la société a maintenu la faute grave imputée dans la lettre de licenciement mais acceptait de lui payer une indemnité forfaitaire de 40 000 euros. La transaction ne stipulait pas la nature des préjudices compensés par cette indemnité. La transaction aurait dû préciser qu'elle compensait un préjudice autre que financier résultant des circonstances de la rupture.

Le montant de cette indemnité a été jugé peu compatible, nonobstant l'ancienneté importante du salarié avec la réparation du seul préjudice moral résultant des circonstances prétendument brutales et vexatoires de la rupture. La nature personnelle et morale du préjudice réparé par l'indemnité transactionnelle n'a pas été retenue, ladite transaction ayant été signée avant toute saisine du juge prud'homal (l'indemnité litigieuse ne compensait pas un préjudice pour le salarié).

## **[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

## **[Réseau social juridique B2B](#)**

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## **[Poser une Question](#)**

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Requalification du contrat d'intérim : le risque à la charge du client

## Affaire Derichebourg / Adecco

Le recours au travail temporaire fait l'objet de deux contrats, un contrat de prestation de service entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, dénommé contrat de mise à disposition, et un contrat de travail entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié temporaire, appelé [contrat de travail temporaire ou contrat de mission](#). Il ne pèse sur les sociétés d'intérim aucune obligation contractuelle générale d'information et de conseil (vis-à-vis de leurs clients) portant sur la pertinence du recours au contrat de travail temporaire et à son renouvellement. Une société qui avait fait appel aux services des sociétés d'intérim Derichebourg intérim et Adecco France sur près de 15 ans, a été condamnée à verser à

sept salariés intérimaires auxquels elle avait eu recours, diverses indemnités à la suite de la requalification de leurs contrats de mission en contrats de travail à durée indéterminée.

## **Obligation de conseil des sociétés d'intérim**

Reprochant aux sociétés d'intérim de ne pas l'avoir alertée sur les conséquences des renouvellements de ces contrats, d'avoir manqué à leur devoir de conseil et de mise en garde et d'avoir fait preuve de déloyauté contractuelle, la société les a assignées sans succès en réparation de son préjudice. Sur l'obligation de conseil, une simple clause de rappel des dispositions légales applicables en matière de mise à disposition d'un salarié intérimaire suffit à décharger de toute responsabilité une entreprise de travail temporaire qui, pendant de longues périodes, a mis les mêmes salariés à disposition d'une entreprise utilisatrice.

## **Contrat d'intérim, l'exception au CDI**

Il résulte de l'article L. 1222-2 du code du travail que le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. L'employeur peut avoir recours à des contrats de travail à durée déterminée et d'intérim, à condition de respecter les règles restrictives qui sont attachées à ces contrats exorbitants du droit commun.

Selon les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail, les sociétés d'intérim ne sont tenues qu'à des



obligations formelles relatives au contenu du contrat, de transmission desdits contrats aux salariés embauchés sous ce statut et de rémunération de ces derniers. Une société utilisatrice ne saurait faire peser une obligation générale d'information et de conseil quant à la pertinence du recours au contrat de travail à titre temporaire et à sa fréquence, étant au surplus rappelé que le cadre légal du recours restrictif à ce type de contrat est systématiquement rappelé dans les conditions générales des contrats de mise à disposition.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Refus d'un système de vidéosurveillance par le salarié

## Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour faute d'une responsable de magasin a été jugé sans cause réelle et sérieuse. Cette dernière avait refusé de signer un document d'information concernant l'installation d'un [dispositif de vidéosurveillance](#).

## Avertissements suspicieux

Par lettre, la salariée s'était vue notifiée deux avertissements, qu'elle avait contestés, s'étonnant de leur concomitance avec son refus de signer le document d'information de la mise en place du système de vidéosurveillance. Officiellement, la salariée a été licenciée « *pour avoir refusé de se conformer strictement aux méthodes en usage au sein de la société afin de garantir l'efficacité des actions et l'atteinte des objectifs de l'entreprise* ».

## Sanctions non fondées

Constitue une sanction toute mesure, autre que les

observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Toute sanction disciplinaire est soumise aux dispositions de l'article L 1331-1 et suivants du code du travail.

En l'espèce, il résultait de la chronologie des circonstances que les deux avertissements successifs ont été délivrés juste après que la salariée ait manifesté son opposition à l'installation d'un système de surveillance vidéo. De surcroît, les motifs allégués dans les deux sanctions disciplinaires n'étaient étayés par aucune pièce justificative. Les juges ont annulé les avertissements délivrés.

L'article L 1232-2 du Code du Travail subordonne la légitimité du licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse. Il appartient au juge d'apprécier le caractère réelle et sérieux des motifs contenus dans la lettre de licenciement. Selon l'article L 1235-1 du Code du travail, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utile. Ce même article dispose que le doute profite au salarié.

Compte tenu de l'effectif du personnel de l'entreprise (plus de 11 salariés), de l'ancienneté (moins de 2 ans) et de l'âge de la salariée, ainsi que des conséquences matérielles et morales du licenciement à son égard, il a été alloué la somme de 14.000 euros à la salariée.

**[Télécharger la Décision](#)**

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Contester la fermeture d'une boutique Amazon

## Clause attributive de compétence

En cas de litige, l'exploitant d'une boutique virtuelle sur la plateforme Amazon devra se pourvoir devant les juridictions luxembourgeoises en application des clauses attributives de juridiction stipulées dans les contrats Amazon Services Europe Business Solutions et Utilisateur.

# **Société de droit luxembourgeois**

La société Amazon Services Europe dont le siège est à Luxembourg dans le Grand-Duché du Luxembourg, relève du droit luxembourgeois, celle-ci gère la vente de tous les articles sur les sites européens d'Amazon sur internet et notamment Amazon.fr (qu'il s'agisse d'articles vendus soit directement par cette société, soit par des personnes tierces souhaitant vendre leurs marchandises sur le marché en ligne accessible via les sites Amazon).

## **Rupture-sanction de contrat**

Pour accéder au statut de « Vendeur Tiers », il est nécessaire d'adhérer au service « Vendre sur Amazon » et d'ouvrir un compte vendeur. Les Vendeurs Tiers ont aussi la possibilité de souscrire auprès de la société Amazon Services le service complémentaire « Expédié par Amazon », qui comprend divers services de logistique, stockage, enlèvement, emballage, livraison.

La relation entre les Vendeurs Tiers et Amazon Services pour la fourniture des services est régie par le Contrat Amazon Services Europe Business Solutions, qui comprend des conditions générales ainsi que des conditions spécifiques pour chacune de ces conventions. Le compte vendeur ouvert par les Vendeurs Tiers est ainsi soumis à la législation luxembourgeoise sur le secteur financier et géré par la SCA de droit luxembourgeois Amazon Payments Europe dont le siège se situe également à Luxembourg. L'ouverture de ce compte de paiement auprès d'Amazon Payments Europe est une condition sine qua non de l'utilisation des services « Vendre sur Amazon ».

En tant qu'établissement de monnaie électronique, la

société Amazon Payments Europe est soumise à la législation en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, en vertu de laquelle elle est tenue de respecter une obligation d'identification des Vendeurs Tiers.

Dans cette affaire, les sociétés Amazon ont fermé la boutique de vente en ligne d'une SARL et suspendu l'accès de celle-ci à son compte de paiement. Le compte du vendeur n'avait pas passé le processus de vérification, par conséquent, il ne pouvait plus vendre sur les sites de vente Amazon européens ni accéder à son espace vendeur. Le vendeur lésé a assigné sans succès les sociétés Amazon Services Europe et Amazon Payments Europe devant le tribunal de commerce de Paris. Le président du tribunal de commerce s'était déclaré compétent à tort.

## **Résolution des litiges de compétence avec Amazon**

En l'occurrence, les clauses attributives de compétence des sociétés Amazon ont été stipulées dans le cadre de l'article 25 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. L'exception d'incompétence soulevée par les sociétés Amazon était fondée pour les motifs suivants :

Le contrat Amazon Services Europe Business Solutions stipulait expressément la clause suivante : *« Le droit du Grand-Duché du Luxembourg régit ce Contrat et tous ses termes et conditions, sans toutefois donner effet aux règles en matière de conflits de lois ou à la Convention des Nations-Unies sur les Contrats de Vente Internationale de Marchandises. Tout litige relatif, de quelques manières que ce soit, à votre utilisation des Services ou à ce Contrat [ ...] (b) relèvera exclusivement de la compétence des tribunaux et cours du district de la ville de*

*Luxembourg, au Luxembourg, si vous vous enregistrez pour les Services en tant qu'entreprise ».*

Le contrat Utilisateur APE stipulait : « *Les lois du Grand-Duché du Luxembourg gouvernent ce Contrat et tous ses termes et conditions, sans application des principes de conflits de lois. Toute réclamation relative de quelque manière que ce soit à votre utilisation du Service ou à ce Contrat [...] (b) sera exclusivement déposée devant les tribunaux de la Ville de Luxembourg, Luxembourg si vous vous inscrivez pour un Compte en tant que professionnel* ». Les réclamations du vendeur (y compris en référé) entraient dans le champ d'application de ces clauses.

## **Article 25 du règlement UE n° 1215/2012**

L'article 25 du règlement UE n° 1215/2012, applicable depuis le 10 janvier 2015 et qui a remplacé le règlement n° 44/2001, énonce que, si les parties, sans considération de domicile, sont convenues d'une juridiction ou de juridictions d'un État membre pour connaître des différends nés ou à naître d'un rapport de droit déterminé, ces juridictions sont exclusivement compétentes, sauf si la validité de la convention attributive de juridiction est entachée de nullité quant au fond selon le droit de cet État membre. En vertu de ce texte, le litige opposant les parties doit être porté devant les juridictions luxembourgeoises désignées par les clauses compromissaires précitées.

## **Quid de l'article L 442-6 du code**

## **de commerce ?**

Pour s'opposer à l'exception d'incompétence, le vendeur a soutenu en vain que son action, en ce qu'elle était fondée sur l'article L 442-6 du code de commerce, était de nature délictuelle, de sorte que ni les clauses attributives de compétence susvisées ni l'article 25 du règlement n° 1215/2012 n'étaient applicables. Cette argumentation n'a pas été accueillie dans la mesure où il a été jugé par la Cour de cassation qu'une clause attributive de compétence visant tout litige ou différend né du contrat ou en relation directe avec celui-ci est applicable dans le cadre d'un litige international né d'une demande fondée sur l'article L 442-6 du code de commerce.

En outre, la CJUE a dit pour droit dans l'arrêt du 14 juillet 2016, Granarolo (C-196/15) qu'une action indemnitaire fondée sur une rupture brutale de relations commerciales ne relève pas de la matière délictuelle ou quasi délictuelle au sens du règlement 44/2001 s'il existait entre les parties une relation commerciale établie, ce qui était le cas dans l'affaire en examen au vu des contrats Amazon Services Europe Business Solutions et Utilisateur APE.

## **Les mesures conservatoires de l'article 31 du règlement n° 44/2001**

Le vendeur a soutenu également qu'en vertu de l'article 31 du règlement n° 44/2001, qu'il convient de lire comme l'article 35 du règlement n° 1215/2012, que des mesures provisoires ou conservatoires prévues par la loi d'un Etat membre peuvent être demandées aux autorités judiciaires de cet Etat, même si, en vertu du présent règlement, une juridiction d'un autre Etat



membre est compétente pour connaître du fond.

Or, les réclamations du vendeur tendaient à la condamnation des sociétés Amazon à lui communiquer les éléments comptables et financiers relatifs à ses stocks de marchandises et à lui restituer les fonds présents sur son compte vendeur ainsi que ses stocks de marchandises. Ces demandes ne constituent pas des mesures provisoires ou conservatoires au sens de ces notions autonomes dans les règlements n° 44/2001 et n° 1215/2012 en ce qu'elles ne visent pas à maintenir une situation de fait ou de droit afin de sauvegarder des droits dont la reconnaissance est demandée par ailleurs au juge du fond.

S'agissant des demandes de provision, il a été jugé à la suite des arrêts rendus par la CJUE les 17 novembre 1989, Van Uden Maritime (C-391/95) et 27 avril 1999, Mietz (C-99/96) que si elles peuvent être soumises à la juridiction d'un Etat contractant alors que le litige au fond relève de la compétence des juridictions d'un autre Etat contractant, c'est à la condition, d'une part, que le remboursement au défendeur de la somme allouée soit garanti dans l'hypothèse où le demandeur n'obtiendrait pas gain de cause au fond de l'affaire et, d'autre part, que la mesure sollicitée ne porte que sur des avoirs déterminés du défendeur se situant, ou devant se situer, dans la sphère de la compétence territoriale du juge saisi.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Restitution de l'ARE à Pôle emploi

## Restitution de l'indu

Le responsable artistique d'une compagnie, employé en qualité d'intermittent du spectacle par l'association Artem, a obtenu gain de cause contre Pôle emploi qui lui demandait le remboursement de l'aide au retour à l'emploi (ARE) qu'il avait perçu à tort (restitution d'un indu de près de 12 000 euros). Pôle emploi a fait valoir en vain le caractère fictif du lien de subordination entre l'artiste et l'association.

# Présomption de contrat de travail

Lorsque l'activité d'entrepreneur de spectacles est exercée par une personne morale, comme au cas d'espèce par une association, la licence est accordée en application de l'article L7122-5 du code du travail au dirigeant désigné par l'organe délibérant prévu par les statuts. L'artiste était employé en qualité d'intermittent par l'association dont il était l'un des membres fondateurs. En application de l'article L7121-3 du code du travail « *Tout contrat par lequel une personne s'assure moyennant rémunération, le concours d'un artiste de spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce* ». La remise de bulletins de salaire présume également de l'existence d'un contrat de travail. En présence d'un contrat de travail apparent c'est à celui qui invoque son caractère fictif de rapporter la preuve que les conditions d'exercice de l'activité sont telles qu'elles sont exclusives de tout lien de subordination juridique. L'artiste n'étant ni président ni trésorier de l'association et bien qu'en possession d'une procuration sur le compte bancaire de l'association, l'existence d'un lien de subordination a été jugée établie.

## Charge de la preuve du lien de subordination fictif

En présence d'un contrat de travail apparent c'est à celui qui invoque son caractère fictif de rapporter la preuve que les conditions d'exercice de l'activité sont telles qu'elles sont exclusives de tout lien de subordination juridique.

Si l'artiste était également titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles catégorie 2 (producteur de spectacles) décrite par l'article L7122- 5 du code du travail dont la détention est obligatoire par l'employeur dont les salariés bénéficient du régime spécial des intermittents du spectacle, la détention d'une telle licence attribuée par principe au dirigeant, ne suffit pas à conférer cette qualité ; elle n'exclut pas ipso facto l'existence d'un lien de subordination de son titulaire avec l'association pour la production des spectacles ; cette situation juridique a été jugée insuffisante à démontrer l'autonomie dont l'artiste aurait joui au sein de l'association. L'artiste organisait et a créé la plupart des spectacles d'Artem mais en suivant les directives du conseil d'administration, sans diriger et gérer l'association.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Résiliation du contrat de vente à distance

## Responsabilité contractuelle de la banque

La banque « Le Crédit du Nord » qui s'était engagée à mettre à la disposition d'une société un service permettant de traiter de façon sécurisée les opérations de paiement effectuées dans le cadre d'une vente à distance conclue via Internet (certificat électronique nécessaire à toute transaction en ligne), a vu sa responsabilité contractuelle engagée. La conclusion de ce contrat « monétique » devait permettre la mise en place d'un système de paiement sur le site Internet de la société, destiné à la promotion et la commercialisation de CD et single de chansons d'une jeune artiste locale. Par courriers électroniques, le Crédit du Nord avait indiqué à la société ne pas pouvoir donner une suite favorable à la mise en place du contrat en raison du risque d'impayé important pour les transactions réalisées par Internet.

## Résiliation non formalisée

Pour juger abusive la résiliation du contrat litigieux par le Crédit du Nord, survenue seulement dix jours après sa conclusion, le tribunal a constaté que, si suivant les

conditions générales, les parties pouvaient y mettre fin à tout moment et sans justificatif, la banque avait manqué à ses obligations contractuelles en ne respectant pas à cette fin la formalité qui y était prévue, en l'espèce l'envoi d'une lettre recommandé avec avis de réception. Il résulte de cette clause que chacun des co-contractants s'était réservé une faculté de résiliation sans préavis mais la résiliation ne pouvait intervenir par voie électronique.

A supposer acquis les motifs de résiliation avancés par le Crédit du Nord, il aurait appartenu à la banque, professionnelle en la matière, de s'enquérir avant toute signature du contrat, de la nature des opérations de paiement envisagées pour s'assurer qu'elles ne présentaient pas des risques d'impayés incompatibles, comme suggéré dans son courriel. Or, cette vérification n'a été faite qu'à posteriori.

La banque n'a pu se prévaloir des dispositions de l'article 1369-3 du code civil dans sa rédaction applicable à la cause, dès lors que la faculté d'adresser par voie électronique des informations à un professionnel ne trouve à s'appliquer que pour des échanges d'information en cas de contrat conclu sous forme électronique, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

## **Préjudice inexistant**

Toutefois, la société n'a obtenu aucune indemnisation, faute pour elle d'avoir justifié des préjudices allégués. La perte de chiffre d'affaires n'était pas déterminée précisément, la jeune chanteuse était totalement inconnue du public et les factures de pressage des CD, d'inscription à la SDRM étaient antérieures à la conclusion du contrat, tout comme la commande aux fins de création de la page du site Internet, d'arrangement, d'enregistrement et de mise en ligne des

chansons.

## L'alternative inexploitée

A noter que dans cette affaire, la société aurait pu rechercher la responsabilité de la banque sur le fondement de l'inexécution du contrat consistant en une absence de mise à disposition du service de paiement sécurisé. Elle aurait pu ainsi mettre le Crédit du Nord en demeure de lui fournir la prestation prévue conformément aux dispositions de l'article 1146 ancien du code civil, applicable à la cause. La société ne justifiait pas d'une telle mise en demeure, les échanges de correspondances entre les parties permettaient uniquement de constater que la société avait pris acte de la résiliation.

### [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

### [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

### [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

### [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Période d'essai du salarié : les risques de l'erreur**

## **Convention collective nationale de la production audiovisuelle**

Selon contrat à durée indéterminée une société a recruté une salariée en qualité de responsable supports département digital, statut employé non cadre, niveau III B, Filière P prévue par la convention collective nationale de la production audiovisuelle. La salariée a disposé d'une période d'essai de trois mois renouvelable une fois. La société a renouvelé la période d'essai de la salariée pour un mois mais n'a finalement pas recruté la salariée.

## **Durée maximale de la période d'essai**

La salariée a soutenu avec succès que la durée maximale de sa période d'essai était de deux mois, période telle que prévue par l'article L1221-19 du code du travail (le contrat signé mentionnait à tort une durée de trois mois, eu égard au caractère impératif des dispositions légales). La salariée avait en réalité le statut d'employé et non d'agent de



maîtrise, or, la convention collective de la production audiovisuelle ne permet pas de relier la position III B à un statut d'agent de maîtrise.

## **Employé ou agent de maîtrise ?**

La qualification d'employé ou d'agent de maîtrise relève de la convention collective laquelle, s'agissant de la convention collective de la production audiovisuelle, classe les emplois en filière, catégorie et niveaux. La filière P concernant le domaine commercial et des éditions. Les emplois sont classés en plusieurs niveaux correspondant aux niveaux de diplôme de l'éducation nationale du niveau VI au niveau I. Sont considérés par la convention collective, comme cadres les emplois des niveaux I à III A et comme non cadres les emplois des niveaux III B à VI. La convention ne prévoit pas de statut d'agent de maîtrise.

En l'espèce, la salariée avait pour fonction selon son contrat de travail de concevoir ou créer des dispositifs digitaux d'information et de communication, de conseiller les clients en matière de refonte, d'évolution, de création et d'animation de dispositifs, de supports, d'interfaces, de fonctionnalités digitales (sites, applications mobiles, web, applications métiers.), de diriger et gérer des projets numériques : conception des concepts fonctionnels, supervision du design et de la création graphique, supervision du développement (cahier des charges, cahiers de spécifications fonctionnelles), veilles, études, management d'équipe projets, le cas échéant management du Pôle Digital. L'employeur a considéré que ces fonctions relevaient du niveau III B classé par la convention collective au statut employé. Au titre de ces fonctions, la salariée a été considérée comme ayant le statut d'employé.

# Rappel sur la période d'essai

L'article L1221-9 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 dispose que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : i) Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ; ii) Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ; iii) Pour les cadres, de quatre mois. L'article L1221-12 précise que les durées de ces périodes d'essai ont un caractère impératif, à l'exception : i) de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ; ii) de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ; iii) de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

## Reconduction de la période d'essai

Uniquement lorsque cette éventualité a été prévue au contrat de travail initial, la période d'essai peut éventuellement être renouvelée 1 fois, par accord écrit entre les parties, intervenant avant le terme de la période initiale. La convention collective de la production audiovisuelle ne prévoit pas de durée plus longue pour les employés mais pour les non cadres de niveaux III B une durée équivalente à celle de la loi. Elle ne permet donc pas d'y déroger.

Quant au contrat de travail, la loi ne permet qu'il fixe une durée plus courte de période d'essai mais non plus longue. Le contrat de travail de la salariée ne pouvait donc pas stipuler de durée plus longue que celle de deux mois prévue par la loi. La durée de trois mois prévue au contrat était dès lors irrégulière pour être plus longue que celle de deux mois

prévue par la loi.

## **Rupture requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse**

En rompant le contrat quatre mois après sa conclusion, après avoir renouvelé la période d'essai au-delà de sa durée initiale de deux mois, la société a donc procédé à une rupture qui ne pouvait constituer une rupture de période d'essai, sa durée étant dépassée, mais constituait bien un licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier faute de respect de la procédure de licenciement.

## **Domages-intérêts pour travail dissimulé**

Toujours dans cette affaire, l'employeur a également été condamné pour travail dissimulé. Selon l'article L8221-5 du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail. En l'espèce, les bulletins de paie de la salariée mentionnaient la réalisation de 151,67 heures de travail outre 17,33 heures supplémentaires à 25% sans que soient mentionnées les heures supplémentaires réalisées au-delà et alors qu'il n'était pas justifié ni visé dans le contrat de travail de convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail.

La réalisation d'heures supplémentaires au-delà de celles payées était pourtant connue de l'employeur dont le dirigeant

échangeait régulièrement avec la salariée au-delà des horaires de journée par des mails (emails et SMS en dehors des horaires de travail). La salariée était donc fondée à solliciter une indemnité forfaitaire de six mois de salaire prévue par l'article L8223-1 du code du travail (18 000 euros).

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Portabilité téléphonique impossible : prouver la perte de clients**

## **Contrat d'installation de téléphonie**

Démarchée par un installateur de matériels de téléphonie, une société d'expertise comptable a commandé l'installation de lignes téléphoniques et d'accès à internet. Suite à un déménagement de ses bureaux dans un autre département et de l'impossibilité de porter ses numéros de téléphone dans la nouvelle zone de numérotation élémentaire, ainsi que des difficultés pour les conserver au moyen de matériels d'accès à internet, le client a déploré la perte de clients et mis en demeure son prestataire de l'indemniser.

## **Responsabilité de principe du prestataire**

La juridiction a confirmé la responsabilité de principe du prestataire : le fournisseur de téléphonie à destination des professionnels, supporte l'obligation d'évaluer les besoins de migration des lignes pour son client dont l'activité est étrangère à la téléphonie et qui emploie plusieurs personnels en relation avec le public. En n'informant pas son client des conditions de portage de ses numéros de téléphonie et de télécopie, le prestataire manque à son obligation d'information et engage sa responsabilité.

# Indemnisation du client

Le client a demandé l'indemnisation des préjudices résultant de l'impossibilité de porter ses numéros de téléphone et i) du manque à gagner de six clients qui, ne pouvant joindre au téléphone la société pour le suivi de l'expertise de leurs comptes, auraient quitté le cabinet d'expertise ; ii) pour les clients manqués ; iii) au titre du temps consacré à pallier la carence du portage de ses lignes professionnelles.

Certaines déclarations de ces clients, qui ne revêtaient pas les formes de l'article 202 du code de procédure civile, ont été considérées comme suspectes pour reproduire des déclarations à l'identique. Le client ne justifiait pas non plus du transfert de la comptabilité de ces clients à un autre expert-comptable. Au regard de la durée de l'indisponibilité de certaines lignes de téléphonie et la gêne qu'elle a pu occasionner, la juridiction a limité le préjudice du client à la somme de 3 000 euros.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Abus d'expression des délégués syndicaux

## Affiche injurieuse

La sanction d'un délégué du personnel (également conseiller prud'homal) qui avait apposé sur le tableau des délégués du personnel une affiche jugée injurieuse par la direction, a été confirmée par les juges. Le salarié avait affiché sur le panneau des délégués du personnel, un document A4 à en-tête Force Ouvrière dans lequel était injuriée (« grosse connasse »), sans la nommer précisément, une distributrice de la société.

## Justifications déplacées

Lors de son entretien, le salarié avait reconnu être l'auteur de l'affiche mais que l'utilisation du mot « connasse »

n'avait rien d'injurieux en citant la couverture du livre « la femme parfaite est une connasse ». Si la liberté d'expression est reconnue à tout salarié sur son lieu de travail, celle-ci ne permet ni les propos diffamatoires, ni les injures. Par ailleurs, le panneau des délégués syndicaux est un moyen de communication mis à disposition par l'employeur pour faire état des revendications des salariés mais celui-ci ne doit faire en aucun cas apparaître de communication à caractère politique, polémique, injurieux, ou diffamatoire visant à régler des comptes personnels.

## **Question de la discrimination syndicale**

Dans une argumentation assez confuse, le délégué du personnel reprochait également à son employeur une discrimination syndicale et un harcèlement. En l'espèce, rien ne laissait présumer une discrimination syndicale et/ou un harcèlement moral. La multiplication des reproches du délégué à l'égard de son employeur démontrait à l'évidence les relations difficiles entre les deux parties en raison notamment des critiques multiples du salarié sur ses conditions de travail ; ce contexte conflictuel n'était pas pour autant constitutif d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ou d'altérer sa santé physique ou mentale.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L. 1154-1 du même code dans sa



version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, il appartient au salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Enfin, l'article L. 2141-5 du code du travail fait interdiction à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions pour la gestion de son activité et le traitement des salariés.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme

politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Vice caché : le retrait des marchandises, un impératif

## Responsabilité contractuelle du vendeur

En présence d'article de confection (sacs) présentant un vice caché, l'acheteur doit impérativement supprimer de la vente, les produits en stock, sous peine de ne pouvoir engager la responsabilité contractuelle du vendeur.

## Affaire Auchan

Dans cette affaire, une société spécialisée dans l'importation de sacs et autres objets en toile et coton en fibre biologique et écologique, a conclu avec la société Auchan un contrat de fourniture en gros de cabas en coton biologique fabriqués en Inde. A la réception des sacs, la société Auchan a fait état d'un défaut de conformité dans l'impression des sacs livrés (erreur de frappe sur les étiquettes) puis a allégué un vice caché (anses très fragiles). La société Auchan a refusé

d'acquitter la facture correspondant à la livraison et de prendre possession des futurs stocks.

## **Périmètre de l'obligation de délivrance**

Les juges ont considéré que le vendeur n'avait pas manqué à son obligation de délivrance en raison de l'absence de réserves de la société Auchan lors de la réception des sacs litigieux et en dépit du caractère apparent de la non-conformité. Si sur le fondement des articles 1604 et suivants du code civil, le vendeur est tenu d'une obligation de délivrance de la chose, c'est-à-dire de fournir à l'acheteur un bien conforme à l'objet de la commande, l'acceptation sans réserve de la marchandise vendue par l'acheteur lui interdit de se prévaloir du défaut de conformité. En l'espèce, les sacs livrés n'étaient pas conformes en raison d'une erreur d'impression (il était imprimé « 100 % coton bioLogIque » en lieu et place de « 100 % coton bioLogique »). Pour autant, la société Auchan n'avait pas émis de réserve à la réception des marchandises alors même que cette non-conformité était apparente.

## **Action en garantie des vices cachés**

Sur le défaut de solidité des anses, le vice caché n'a pas non plus été retenu. Le vendeur avait établi, par la production de tickets de caisses et de photographies prises dans les magasins Auchan, que la société Auchan avait mis en vente une grande partie des sacs litigieux. La faible résistance des anses à une pression de tirage exercée manuellement ne constituait donc pas un défaut présentant un caractère de gravité de nature à porter atteinte à l'usage attendu de la chose puisque les marchandises ont été commercialisées sans

que la société Auchan n'allègue de réclamations de la part de ses clients (la destination du produit étant la vente).

En vertu de l'article 1641 du code civil, le vendeur est tenu de la garantie à raison des défauts cachés de la chose vendue qui la rendent impropre à l'usage auquel on la destine, ou qui diminuent tellement cet usage que l'acheteur ne l'aurait pas acquise, ou n'en aurait donné qu'un moindre prix, s'il les avait connus. Il incombe à l'acquéreur de rapporter la preuve du vice caché et de ses différents caractères. Il doit ainsi établir que la chose vendue est atteinte d'un vice : i) inhérent à la chose et constituant la cause technique des défauts, ii) présentant un caractère de gravité de nature à porter atteinte à l'usage attendu de la chose, iii) existant antérieurement à la vente, au moins en l'état de germe, iv) n'étant, au moment de la vente, ni apparent ni connu de lui, le vendeur n'étant pas tenu 'des vices apparents et dont l'acheteur a pu se convaincre lui-même.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de

[Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Résiliation contractuelle : la clause de changement capitalistique

## Colis Privé c/ Fnac Darty Participations

Un changement dans le capital de la société partie à un contrat de prestation de services peut permettre une sortie de contrat (résiliation contractuelle). La société Colis Privé, qui exerce une activité de livraison au domicile des particuliers pour la vente à distance et le e-commerce, a été déboutée de son action en responsabilité contre la société Fnac Darty Participations. La société Colis Privé avait livré des colis que lui confiait la société Fnac, les tarifs étant alors négociés et formalisés lors d'échanges de courriels entre les opérationnels.

## Résiliation non fautive

La presse spécialisée ayant annoncé l'entrée de la société

Amazon au capital de la société Colis Privé, à hauteur de 25 %, la société Fnac a résilié, par anticipation, le contrat de prestation de services conclu avec la société Colis Privé. Cette résiliation n'a pas été jugée fautive. Aux termes d'un avenant négocié entre les parties, la société Fnac disposait de la faculté de résilier unilatéralement et de manière anticipée le contrat, sans préavis et sans indemnité, en cas de changement dans le capital ou dans la structure juridique de la société Colis Privé par l'entrée de concurrents de la société Fnac.

## **Modèle de clause de résiliation pour changement capitalistique**

A toutes fins utiles, la clause suivante pourra être utilisée : *« Changement dans la répartition du capital ou dans la structure juridique du Prestataire. Le Client dispose de la faculté de résilier le contrat sans indemnité ni préavis en cas de changement intervenant dans la répartition du capital ou dans la structure juridique du Prestataire par l'entrée de partenaire (s) pratiquant une ou plusieurs activités concurrentes de celle du Client. Le prestataire est tenu d'informer immédiatement le Client de tout projet de changement dans la répartition de son capital ou dans sa structure juridique par l'entrée de tel(s) partenaires. Le Client choisira alors à sa seule discrétion, de poursuivre sa relation avec le Prestataire, ou de résilier par lettre recommandée avec accusé de réception le Contrat. ».*

[Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Rupture abusive de relations commerciales

## Absence d'écrit

Une société de production audiovisuelle s'est vue confiée par un organisateur de compétitions, les prises de vue, la régie et la diffusion des images de la course des 24 heures du Mans. Aucun contrat écrit n'a été formalisé, les parties travaillant sur devis accepté. Pour les nouvelles éditions de la course, l'organisateur a souhaité procéder par un appel d'offres, au

terme duquel, le prestataire audiovisuel a été évincé. Ce dernier a poursuivi l'organisateur en rupture abusive de relations commerciales.

## **Forme du préavis**

En l'absence de contrat écrit encadrant la forme du préavis, les juges ont considéré que le courrier de l'organisateur informant son partenaire du recours à un appel d'offres, constituait en lui-même, une rupture en bonne et due forme. La « lettre de notification de la rupture » mentionnait expressément que la production télévisuelle de la nouvelle édition des 24 Heures du Mans ferait l'objet d'un appel d'offres, 14 mois avant la fin des relations commerciales effectives entre les parties.

## **Calcul du préavis**

Ce délai de préavis a été jugé suffisant. Le préavis s'apprécie au moment de la notification de la rupture et doit s'entendre du temps nécessaire à l'entreprise délaissée pour se réorganiser, c'est-à-dire pour préparer le redéploiement de son activité, trouver un autre partenaire ou une autre solution de remplacement. Ledit délai de 14 mois a été apprécié eu égard à l'ancienneté des relations commerciales des parties (4 ans), au volume d'affaires, à la part du contrat dans le chiffre d'affaires total de la société de production audiovisuelle, à la nature de l'activité considérée, à la réalité du marché concerné et à l'absence d'accord d'exclusivité.

Ce délai était suffisant afin de pallier les incidences de la perte des prestations. En conséquence, la demande d'indemnisation pour rupture brutale des relations



commerciales établies formulée par la société de production a été rejetée.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Déclaration des dispositifs de surveillance du salarié**

# **Information préalable impérative**

Les dispositifs de surveillance du salarié, qu'il s'agisse de géolocalisation équipant les véhicules ou de badgeuse sur le lieu de travail, doivent impérativement donner lieu à une information préalable des salariés. Le cas échéant, toute preuve s'appuyant sur ces dispositifs serait déclarée irrecevable par les Tribunaux.

## **Indemnisation « collatérale » du salarié**

Plus encore, s'il établit son préjudice, le salarié a le droit à une indemnisation en cas d'installation d'un dispositif de surveillance dont il n'aurait pas été informé. Selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen et que le salarié en a été préalablement informé, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a eu l'opportunité de préciser que les juges du fond ont l'obligation de répondre à une demande d'indemnisation du salarié même si le système de géolocalisation n'a pas été utilisé par l'employeur pour soutenir l'existence de faits fautifs commis par le salarié. En la matière, un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui

ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés et portées à la connaissance des salariés. L'utilisation d'un tel système pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen et n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

## **Contrôle du temps de travail des salariés**

Dans une seconde affaire, un salarié a été licencié pour faute grave par la société Carrefour, caractérisée par des tâches inachevées. Son licenciement s'était appuyé sur des relevés de pointage d'une badgeuse et sur l'enregistrement de caméras. Ces éléments ont été qualifiés de modes de preuve illicites, faute de déclaration préalable à la CNIL, d'information individuelle et collective des salariés et de consultation du comité d'entreprise.

La société Carrefour justifiait bien avoir régulièrement déclaré le système d'enregistrement auprès de la CNIL mais n'avait pas prouvé avoir informé et consulté le comité d'entreprise à cet égard, ce dont il résulte que ces relevés de pointage ne pouvaient servir de preuve des griefs au soutien du licenciement.

Aux termes de l'article 22 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Par ailleurs, aux termes de l'article L2323-32 du code du travail, dans sa version applicable au litige, le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans

l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci et est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger 1](#) | [Télécharger 2](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Clause de médiation : le

# **consommateur lié ?**

## **Recours obligatoire à une médiation**

Un consommateur ayant réservé auprès de la société Voyage Privé un séjour en Egypte a assigné cette dernière en indemnisation suite à l'annulation tardive de son voyage. Pour rejeter la demande du consommateur, les juges du fond avaient retenu à tort que la société était en droit d'opposer à son consommateur la clause de ses conditions générales stipulant le recours obligatoire à une médiation avant la saisine du juge. Le fait de prévoir dans un contrat une médiation préalable à une action en justice n'avait pas été considéré en soi comme créant un déséquilibre entre les parties dès lors qu'il n'imposait pas au consommateur de charge financière supplémentaire.

## **Clause abusive**

En statuant ainsi, alors que la clause qui contraint le consommateur, en cas de litige, à recourir obligatoirement à une médiation avant la saisine du juge, est présumée abusive (sauf au professionnel à rapporter la preuve contraire), les juges d'appel a violé les articles L. 212-1 et R. 212-2, 10° du code de la consommation.

## **Modèle de clause à proscrire**

Aux termes de l'article 1528 du code de procédure civile, les parties à un différend peuvent, à leur initiative, tenter de le résoudre de façon amiable avec l'assistance d'un médiateur,

d'un conciliateur de justice ou, dans le cadre d'une procédure participative, de leurs avocats. Toutefois, dans les contrats conclus entre des professionnels et des non-professionnels ou des consommateurs, sont présumées abusives les clauses ayant pour objet ou pour effet de supprimer ou entraver l'exercice d'actions en justice ou des voies de recours par le consommateur, notamment en obligeant le consommateur à passer exclusivement par un mode alternatif de règlement des litiges.

La clause des conditions générales de vente de la société, consacrée à la médiation (et donc à proscrire) était rédigée ainsi : « *En cas de différend qui viendrait à se produire à propos de la validité, de l'interprétation, de l'exécution ou de l'inexécution, de la modification ou de la résiliation du contrat, l'utilisateur et la Société s'efforceront de trouver une solution amiable. A ce titre, en l'absence de suite estimée satisfaisante, par l'utilisateur ou par la Société, à une réclamation formulée dans les conditions, la partie la plus diligente soumettra le différend au médiateur du tourisme et des voyages. Pour la plus parfaite information de l'utilisateur, il lui est indiqué que le médiateur du tourisme et des voyages est une procédure gratuite pour lui, quand bien même il serait à l'initiative de sa saisine. Pour en savoir plus sur le médiateur du tourisme et des voyages : <http://mtv.travel>. En cas d'échec de la médiation, l'utilisateur et la Société pourront saisir la juridiction française compétente* ».

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# Licéité d'un réseau de distribution sélective

## Affaire Coty France

Le [réseau de distribution sélective](#) de la société Coty France est-il licite ? La présence de clauses noires dans un système de distribution prive-t-elle du bénéfice d'une exemption catégorielle individuelle ? [Ces questions ont de nouveau été posées](#), cette fois, devant la Cour de cassation et la société Coty France vient de remporter cette nouvelle manche judiciaire.

La société Coty exploite en France un réseau de distribution sélective de parfums de luxe et de produits cosmétiques de

différentes marques (dont sa société-mère est le licencié exclusif dans le monde). Parmi les détaillants-revendeurs de la société figurent notamment les enseignes Marionnaud, Sephora et Le Bon Marché. La société a poursuivi France télévisions en concurrence déloyale, suite à la diffusion de séquences promotionnelles pour le site de vente en ligne Brandalley (également poursuivi) commercialisant certains parfums dont la société Coty est distributeur exclusif.

## **Clause d'étanchéité et restrictions de concurrence**

Le contrat de distribution sélective de Coty France comporte une disposition destinée à assurer l'étanchéité juridique du réseau sur le territoire français en interdisant la vente à des distributeurs non agréés.

Pour déterminer la validité d'un réseau de distribution sélective, il convient de se référer à l'article 101 du TFUE et au règlement 2790/1999 du 22 décembre 1999 ainsi qu'à l'article L 420-1 du code de commerce. D'une part, un système de distribution sélective peut être considéré licite si trois conditions sont réunies cumulativement soit : i) la nature du produit requiert un système de distribution sélective pour en préserver la qualité et en assurer l'usage, ii) que les revendeurs soient choisis sur la base de critères objectifs de caractère qualitatif fixés de manière uniforme pour tous les revendeurs potentiels et appliqués de façon non discriminatoire, et iii) que les critères retenus ne soient pas au-delà de ce qui est nécessaire (proportionnalité). Au cas d'espèce, i) la nature des produits en cause pouvait justifier la mise en place d'un réseau de distribution sélective ; ii) l'annexe du contrat de distributeur agréé donnait les critères suffisamment précis pour la sélection du distributeur (« refléter le prestige des marques », « être



dans une zone de standing et de notoriété élevée », « avoir la réputation d'offrir des services de qualité et une assistance à la clientèle », « être dans un environnement où les boutiques voisines sont de nature comparables », « avoir un standing et aspect extérieur comparables » ...) ; les critères de sélection étaient proportionnés.

Les juges d'appel avaient toutefois considéré que si le contrat en cause prévoit expressément la possibilité de vendre aux membres des comités d'entreprises ou des collectivités c'est à la condition qu'ils se déplacent individuellement en tant que consommateurs directs dans les magasins pour effectuer les achats. Cette clause, en excluant toute vente aux agents d'achats (comités d'entreprise, collectivités) agissant pour le compte des utilisateurs finaux, constituait une restriction caractérisée et donc une violation l'article 4c du règlement (CE) n°2790/1999 du 22 décembre 1999.

Par ailleurs, la Cour d'appel avait également qualifié de clause noire, celle qui interdit au distributeur agréé de la société Coty de réaliser une vente active d'un nouveau produit contractuel vers un État membre de l'Union européenne où la société Coty France ou une société du même groupe ne l'aurait pas mis en vente, pendant un délai d'un an à compter de la date du premier lancement du produit. Les juges d'appel ont considéré que cette clause qui restreint le territoire sur lequel l'acheteur peut vendre les biens contractuels, les ventes actives aux utilisateurs finaux, constitue une restriction caractérisée prohibée au sens de l'article 4.b), 4.c) et 4.d) du règlement.

## **Clauses noires et illicéité d'un**

# réseau de distribution sélective

En appel, les juges avaient écarté toute concurrence déloyale. Le réseau de distribution mis en place par la société Coty répondait bien aux trois critères de validité posés par l'article 101 §1 du TFUE et à l'article L. 420-1 du code de commerce (réseau justifié par la nature du produit, les critères de sélection des distributeurs doivent être objectifs, qualitatifs, fixés de manière uniforme, et appliqués de façon non discriminatoire, et les critères ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire). Toutefois, trois clauses contractuelles aménageant les conditions de vente aux comités d'entreprise, interdisant la vente des produits contractuels à des revendeurs non agréés et limitant temporairement la vente active d'un produit nouveau, ont été considérées comme des restrictions caractérisées de concurrence ne pouvant pas être exemptées au titre du règlement CE n°2790/99 du 21 décembre 1999. En présence de ces clauses « noires », la Cour d'appel a considéré que l'ensemble du réseau de distribution de la société Coty était nécessairement illicite.

Cette solution vient d'être censurée par la Cour de cassation : la circonstance, à la supposer établie, que l'accord de distribution en cause ne bénéficie pas d'une exemption par catégorie, n'implique pas nécessairement que le réseau de distribution sélective en son entier contrevient aux dispositions de l'article 101§1 du TFUE.

En d'autres termes, le juge qui constate qu'un contrat de distribution ne peut pas bénéficier de l'exemption par catégorie prévue à l'article 2 du règlement n°2790/1999 du 22 décembre 1999 ne peut pas priver, par principe, le titulaire du réseau de la possibilité de bénéficier d'une exemption individuelle et doit examiner si les conditions du paragraphe

3 de l'article 101 du TFUE sont réunies.

## [Télécharger la Décision](#)

[Télécharger 1](#) – [Télécharger 2](#)

## [Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème

---

# **Contrat d'enquêteur vacataire**

## **CDD d'usage d'enquêteur vacataire**

Il existe plusieurs secteurs d'activités où le recours aux CDD

d'usage est légal. La Cour de cassation a confirmé que [l'emploi d'enquêteur vacataire](#) peut être pourvu par CDD d'usage. Un enquêteur, employé pendant plus de dix ans a ainsi été débouté de sa demande de requalification en CDI de sa (longue) série de CDD.

## **Convention collective nationale Syntec**

Le contrat d'enquête a pour objet l'exécution de tâches consistant en interviews, comptage, ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission. L'activité d'enquêteur vacataire est régie par la convention collective nationale Syntec. L'accord du 16 décembre 1991 annexé à la convention Syntec prévoit, dans son article 43, que l'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

Il en résulte que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage est autorisé pour l'emploi des enquêteurs vacataires et que cet emploi consiste principalement en une collecte des données au moyen d'interviews, de comptages ou autres méthodes de collecte des données de même type.

## **Tâches de codification**

L'emploi correspondant à une tâche de codification peut aussi être pourvu par CDD d'usage, laquelle consiste à affecter une valeur numérique aux réponses pour faciliter la saisie et

le traitement des données collectées par les enquêteurs. La prestation de codification se rattache manifestement à la fonction d'enquêteur car il n'y a pas de codification sans enquête.

## **Raisons objectives justifiant des CDD d'usage**

L'existence de raisons objectives justifiant l'utilisation de contrats à durée déterminée d'usage s'apprécie à la date de conclusion desdits contrats ; pour dire que l'emploi d'enquêteur vacataire avait pu être pourvu par des contrats à durée déterminée successifs, la juridiction s'est fondée sur la variabilité des horaires réalisés tels qu'ils ressortaient de bulletins de paie, sur le fait que les missions effectuées par le salarié n'auraient pas été réalisées au fil des années et des mois que pour les mêmes clients et sur le fait, tel qu'il résulterait des graphiques produits par l'employeur, que le nombre des enquêteurs avait varié considérablement de mois en mois et même de semaine en semaine. Ces éléments établissaient le caractère éminemment fluctuant de l'activité et l'aspect imprévisible de l'activité réelle de l'entreprise à court terme.

## **CDI d'enquêteur vacataire**

Le salarié avait toutefois refusé à trois reprises le contrat à durée indéterminée de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle que l'employeur justifiait lui avoir proposés conformément à l'accord du 16 décembre 1991. Ce dernier définit deux types de statut pour les enquêteurs : i) les enquêteurs vacataires qui sont des enquêteurs occasionnels dont l'emploi est par nature temporaire et ii) les chargés

d'enquête intermittente à garantie annuelle dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent mais avec une garantie annuelle de rémunération tout en conservant la faculté d'accepter ou de refuser les enquêtes qui lui sont proposées.

## **Recours aux CDD d'usage**

S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1244-1 et D. 1242-1 du code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

[Télécharger la Décision](#)

[Télécharger](#)

[Réseau social juridique B2B](#)

Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.

## [Poser une Question](#)

Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.

## [Surveillance & Analyse de Marque](#)

Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.

## [Paramétrer une Alerte](#)

Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème