

## SAS FISHER PRICE

### DOSSIER 1 : La vente de produits en ligne 7

Devant le succès de ses ventes et pour répondre à l'attente de tous ses clients, Madame LENOIR, dirigeante de la société FISHER PRICE, souhaite pouvoir vendre ses produits en ligne. Elle rédige un projet de contrat électronique.

A quelles conditions un contrat électronique est-il valable ?

En application de la force obligatoire des contrats, un contrat ne peut être modifié unilatéralement.

Le contrat électronique doit respecter les conditions de validité des contrats.

Selon l'article L121-3 du Code de la consommation, le fournisseur doit indiquer avant la conclusion du contrat la date limite de livraison.

En application de l'article L121-20 du Code de la consommation, le consommateur n'a pas à justifier de motif lorsqu'il exerce son droit de rétractation.

Le projet de contrat présente un certain nombre d'anomalies :

- Article 2.b : la clause autorise le vendeur à modifier le prix à tout moment (avant ou après la conclusion du contrat), à supprimer
- Article 9.b : le projet de contrat prévoit une livraison dans les meilleurs délais sans fixer de date limite, à corriger « délai maximal d'un mois »
- Article 10.b : le projet de contrat soumet à l'appréciation de l'entreprise le motif de rétractation, à supprimer.

### DOSSIER 2 : L'EXECUTION DU CONTRAT ADMINISTRATIF 6

#### Faits

La Société Ecogym a conclu un contrat administratif avec la commune de Nîmes. Cette dernière souhaite résilier unilatéralement le contrat avant son exécution définitive.

#### Problème de droit

A quelles conditions un contrat administratif peut-il être rompu par la personne publique ?

#### Les règles applicables

Le marché public est une forme de contrat administratif. Le contrat administratif est conclu par une personne publique. Il contient soit un lien avec l'exécution du service public, soit une clause exorbitante de droit commun.

La résiliation unilatérale est un exemple de clause exorbitante de droit commun (prérogative de puissance publique). Pour pouvoir résilier son engagement de façon unilatérale, la personne publique doit établir la faute de son cocontractant ou invoquer un motif d'intérêt

général. Pour la jurisprudence administrative, les motifs de résiliation pour intérêt général peuvent être l'abandon du projet, notamment en raison des difficultés techniques rencontrées en cours d'exécution.

### **Solution**

La commune de Nîmes, souhaite abandonner son projet de crèche pour des raisons financières liées à des difficultés techniques. S'agissant d'un motif d'intérêt général, elle est fondée à rompre unilatéralement le contrat. Si la société peut justifier d'un dommage, elle pourra prétendre à une indemnisation de la part de la commune

## **Dossier 3 : Les principes du Recrutement 7**

Madame LENOIR souhaite recruter du personnel pour tenir l'accueil de la boutique de Montpellier et animer les évènements.

Après avoir défini ses besoins, elle a rédigé une annonce d'emploi pour recruter une vendeuse sur Montpellier.

Toutefois elle se pose des questions sur la validité du contenu de son annonce et les règles encadrant le recrutement.

En effet, si l'accès à l'activité professionnelle est fondé sur le principe de liberté, celle-ci est toutefois encadrée par les principes de recrutement.

Nous verrons dans une première partie les principes d'accès à l'activité professionnelle (I) et dans une seconde partie les principes du recrutement (II).

### **I Les principes d'accès l'activité professionnelle**

L'accès à l'activité professionnelle est régi par le principe de Liberté. Cette Liberté est consacrée par des sources nationales et sources internationales.

#### **A) Les sources internationales et communautaires**

**Liberté de circulation** des personnes et des biens et l'égalité de traitement entre les travailleurs ressortissant des États membres (Traité de Rome du 25 mars 1957, Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997) : tout citoyen de l'UE a le droit de chercher un emploi et de travailler dans n'importe quel état membre sans discrimination.

#### **Liberté d'entreprendre**

- Liberté d'ouvrir et d'exploiter une entreprise
- Liberté de choisir ses collaborateurs pour l'entrepreneur
- Liberté de faire de la publicité pour diffuser une production

**Liberté d'établissement** : Liberté pour une personne physique ou morale de s'implanter sur le territoire de l'Etat membre de l'UE de son choix pour y exercer ses activités et d'y bénéficier des mêmes droits politiques et économiques que ses citoyens.

Une directive communautaire du 7 septembre 2005 a mis en place plusieurs régimes de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (principe de libre installation).

**Liberté du travail** : liberté de travailler ou de ne pas travailler, droit à la formation et à la qualification professionnelle.

*Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée".*  
(Traité de Nice 2000).

La déclaration universelle des droits de l'homme du 10 Décembre 1948 énonce en son article 23 que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».

Ce principe de liberté est également renforcé par des sources nationales.

## **B) Les Principes nationaux et constitutionnels**

La constitution, norme juridique fondamentale assure **la liberté du commerce et d'industrie I** (Décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791, loi Le Chapelier des 14 et 17 juin 1791, loi Royer du 27 décembre 1973) qui comprend :

- **la liberté d'entreprendre,**
- **la liberté d'exploiter,**
- **la liberté de concurrence.**

## **Le Droit à l'emploi**

Le préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946 énonçait: « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ».

Le conseil constitutionnel a déduit de la liberté d'entreprendre que chacun est libre de choisir ses collaborateurs.

L'employeur a donc une grande liberté mais celle-ci est toutefois encadrée par les principes du recrutement.

## **II Les restrictions au droit d'accès : les principes du recrutement**

### **A) Les principes fondamentaux**

**La liberté d'embauche est encadrée par 3 principes :**

- **La non-discrimination** : une candidature ne peut être écartée du fait de certains critères (sexe, âge, appartenance syndicale..).

Selon l'article L 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminatoires comme son origine, son sexe, ses moeurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation familiale ou sa grossesse... (Annexe3)

De plus, la Cour de cassation rappelle l'interdiction de mesures discriminatoires concernant l'âge des salariés (Cour de cassation, 12 avril 2012, annexe 2).

- **La pertinence** : les informations demandées aux candidats doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé. Les méthodes de recrutement doivent être pertinentes par rapport à l'emploi proposé.
- **La transparence** : Le candidat à l'embauche doit être informé à l'avance des méthodes et techniques utilisées lors du recrutement.

## **B) Les autres principes**

Ces principes limitent la liberté d'embaucher en raison de la personne même du salarié.

- Un employeur ne peut pas embaucher des travailleurs étrangers extracommunautaires qui ne possèdent pas un titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.
- Un employeur ne peut pas embaucher un enfant de moins de 16 ans.
- L'employeur a l'obligation d'embaucher des handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif si l'entreprise compte au moins 20 salariés.
- Il doit accorder la priorité de réembauchage des salariés licenciés pour cause économique.

Si Mme LENOIR a la liberté d'entreprendre et de choisir ses collaborateurs, elle doit se limiter aux principes du recrutement et éviter notamment tout critère discriminatoire, c'est-à-dire critère personnel sans rapport avec le poste proposé sous peine de voir sa responsabilité engagée devant les tribunaux, l'inspection du travail, le conseil des prud'hommes et défenseur des droits.

En l'espèce, elle devra retirer toute référence à un âge, sexe et nationalité.