

## Partie juridique

### Dossier 1 : La nature du contrat

#### 1) Appréciez la légitimité de la demande de Monsieur DELAGE

##### Les faits et leur qualification juridique :

Monsieur DELAGE qui est moniteur de golf donne des cours au domaine du Clos des Prés et ce, à titre indépendant depuis 2 ans à la demande de M. GAYET qui est le propriétaire du golf. M. DELAGE estime que les conditions dans lesquelles il a exercé son travail relève du salariat et souhaite donc voir son contrat de prestation de service (annexe 1) requalifié en contrat de travail. Le contrat de prestation de service décrit dans l'annexe 1 prévoit en effet de nombreuses obligations vis-à-vis de M. DELAGE notamment en matière de jours et horaires de travail et de jours de congé.

##### Le problème juridique :

Quels sont les éléments qui permettent de requalifier un contrat de prestation de service en contrat de travail ? Quels sont les éléments constitutifs d'un contrat de travail ?

##### Les règles de droit applicables :

Le Code du travail énonce dans son article L8221-6 la présomption que tout professionnel inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers est indépendant et non pas salarié.

Ce même article apporte une limite à cette présomption dans le sens où l'existence d'un lien de subordination juridique permanente entre le professionnel et le donneur d'ordre entraîne la qualification de cette relation de travail en contrat de travail.

De même la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 13 novembre 1996 (annexe 3) précise que le « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution [...]* » Cette même jurisprudence précise que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

##### Solution juridique :

Le contrat de prestation de service de Monsieur DELAGE lui impose de venir travailler à des jours et horaires précis. Il doit en outre remplir une fiche de présence comme pour un salarié et un planning de ses interventions lui est remis, similaire au planning de travail que pourrait avoir un salarié. Il lui est en outre demandé de proposer des conseils de vente aux clients du golf comme pourrait le faire un vendeur salarié. Ses jours de congé sont précisés comme pourrait le prévoir un contrat de travail et une partie de la rémunération de M. DELAGE est variable (pourcentage sur les ventes) comme celle d'un commercial salarié de l'entreprise.

Il semble ainsi que les éléments qui permettent de qualifier cette relation en contrat de travail soient réunis, à savoir, une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

M. DELAGE peut tout à fait demander à l'amiable à M. GAYET de lui faire signer un contrat de travail. A défaut d'accord, M. DELAGE pourra s'adresser au Conseil de Prud'hommes compétent dans le cadre d'une action en justice pour demander la requalification de son contrat de prestation de service en contrat de travail.

M. DELAGE pourra rapporter facilement la preuve du lien de subordination en présentant le contrat de prestation de service, des photos ou photocopies du planning des interventions et des fiches de présence, qui contiennent ces éléments de subordination juridique.

## Dossier 2- La responsabilité civile délictuelle

- 2) Indiquez si les conditions de mise en œuvre de la responsabilité de Monsieur GAYET sont réunies. Dans l'affirmative, Monsieur GAYET peut-il s'exonérer de sa responsabilité ?

### Les faits et leur qualification juridique :

M. DELAGE, salarié de l'entreprise Golf Domaine Clos des Prés, une fois sa journée de travail terminée a, sans l'autorisation de son employeur, emprunté une voiturette électrique de golf pour rentrer chez lui par la route. De sa propre initiative il propose à un client du golf, qui accepte, de le prendre à bord. Pendant le trajet la voiturette se renverse dans un fossé et le client est blessé. Ce dernier assigne en justice l'employeur de M. DELAGE.

### Le problème juridique :

Est-ce que les conditions de la mise en œuvre de la responsabilité de M. GAYET, employeur, sont réunies ? Est-ce que, M. GAYET peut s'exonérer de sa responsabilité dans l'affirmative ?

### Les règles de droit applicables :

Le Code civil dans son article 1384 prévoit un des cas de responsabilité du fait d'autrui, à savoir, la responsabilité des commettants du fait de leur préposé. Le commettant étant l'employeur et le préposé étant le salarié. La condition étant que l'acte dommageable ait été commis dans les fonctions auxquelles le salarié a été employé.

L'article 4 du contrat de prestation de service de M. DELAGE (annexe 1) précise bien que M. DELAGE a la libre jouissance de la voiturette afin qu'il puisse exercer ses fonctions dans les meilleures conditions.

Une jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 7 janvier 2003 (annexe 5) précise bien que si le salarié a agi hors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, la responsabilité de l'employeur ne pouvait être retenue en totalité.

### La solution juridique :

M. DELAGE a bien agi sans autorisation et hors de ses fonctions. Son travail est limité au parcours de golf. Sur la question de savoir s'il a agi à des fins étrangères à ses attributions, M. GAYET pourrait se voir retenir contre lui que le service qui était proposé par le moniteur de golf, salarié, l'était envers un client et avec un « outil » de l'entreprise, la voiturette de golf. Il semble bien qu'il y ait un risque que le juge retienne sa responsabilité du moins pour partie.

M. GAYET devra donc insister sur les deux causes exonératoires de responsabilité citées, à savoir le fait que son salarié a agi sans autorisation (la voiturette a été empruntée sans autorisation) et en dehors de ses fonctions puisque la journée de travail de son salarié était terminée. En outre son travail est professeur de golf et non voiturier ou chauffeur.

## **Dossier 3 : La cession ou la transformation de l'entreprise**

### **3) Dans une note structurée, présentez à Monsieur GAYET :**

- D'une part, les conséquences d'un changement d'employeur sur les contrats de travail de ses salariés ;
- D'autre part, la forme sociétaire la plus appropriée à ses motivations.

Nous examinerons successivement les conséquences d'un changement d'employeur sur les contrats de travail en cas de vente de l'entreprise individuelle puis la forme sociétaire la plus appropriée aux motivations de développement et de protection du patrimoine personnel de M. GAYET.

#### **I- La modification dans la situation juridique de l'employeur**

Quel est le sort des contrats de travail en cours si M. GAYET décide de vendre son entreprise ?

##### **a. La règle de principe du maintien des contrats en cours**

Les règles qui régissent le sort des contrats de travail en cas de vente de l'entreprise et donc de changement d'employeur sont contenues dans les articles L1224-1 et L1224-2 du Code du travail et la directive européenne du 12 mars 2001.

L'article L1224-1 impose au nouvel employeur le maintien des contrats en cours qui ont été signés par l'ancien employeur. Cette règle qui déroge à l'effet relatif des contrats qui prévoit que les contrats n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes, donc qu'entre l'ancien employeur et ses anciens salariés en principe, a été prévue pour préserver les emplois en cas de vente d'entreprise notamment.

Le nouvel employeur est ainsi tenu comme le précise l'article L1224-2 du code du travail de toutes les obligations qui incombaient à l'ancien employeur. Les salariés conservent ainsi leur niveau de rémunération, leurs qualifications et les avantages individuels acquis, notamment les primes ou congés dont ils pouvaient bénéficier avec l'ancien employeur.

##### **b- La condition du maintien de l'identité de l'activité**

La Directive européenne du 12 mars 2001 apporte toutefois une précision sur les obligations de maintien des contrats en cours qui ne s'imposent que si le nouvel employeur conserve la même activité que l'ancien employeur. Il convient donc dans ce cas que le nouvel employeur continue l'activité d'exploitation d'un parcours de golf. Si celui-ci décidait d'exercer une activité différente comme par exemple la construction d'un parc d'attraction sur le terrain, alors il n'est pas dans l'obligation de garder les salariés de M. GAYET.

#### **II- La modification de la forme juridique de l'entreprise**

M. GAYET souhaite développer son activité en s'associant et veut aussi protéger son patrimoine personnel.

##### **a- La transformation de la forme juridique de l'entreprise**

Le souhait de M. GAYET de s'associer pour développer son entreprise impliquera la création d'une entreprise sociétaire. Il est certain que l'EURL est une forme d'entreprise sociétaire, cependant elle est à associé unique. Or, M. GAYET veut un autre ou plusieurs autres associés que lui-même. Il a ainsi le choix de créer une Société à Responsabilité limité (SARL) qui est composée de 2 associés au minimum et de 100 au maximum (les associés étant nécessairement des personnes physiques). La loi n'exige aucun capital minimum pour créer ce type de société. Il pourra aussi créer une Société par action simplifiée dont les membres pourront être soit une personne physique soit une personne morale. Il évitera de choisir la forme de la Société en Nom Collectif car les associés sont responsables sur l'ensemble de leurs biens personnels et solidairement. Enfin s'il le souhaite il pourra créer une

Société anonyme mais qui exige un capital de 37 000 euros pour sa création et un minimum de 7 associés. En outre les règles de fonctionnement de la SA sont lourdes (exigence d'un commissaire aux comptes). M. GAYET choisira ainsi de créer une société avec le nombre d'associés nécessaires au développement envisagé pour l'entreprise de golf. On peut ainsi penser que si M. GAYET veut développer progressivement son entreprise il pourra prendre un associé personne physique dans le cadre d'une SARL qui constitue une forme très classique et courante d'entreprise sociétaire.

#### **b- La protection du patrimoine personnel de M. GAYET**

L'annexe 7 nous apporte des précisions sur l'étendue de la responsabilité des associés, limité aux apports, notamment dans le cadre d'une création d'une SARL, d'une SAS ou d'une SA.

La création d'une société entraîne l'existence d'une personne morale distincte de la personnalité physique des associés. Ainsi les patrimoines de la société et des associés sont dissociés en deux patrimoines distincts. Ainsi, en créant une SARL, une SAS ou une SA le patrimoine personnel de M. GAYET est séparé du patrimoine de la société. Ainsi, en cas de dette de l'entreprise sociétaire le patrimoine personnel de M. GAYET ne peut pas être engagé. Cependant si M. GAYET se porte caution personnelle (annexe 7) ou bien hypothèque un bien immobilier personnel dans le cadre d'un prêt sollicité par la société sa fortune personnelle pourra alors être inquiétée dans le cadre d'une saisie et d'une vente judiciaire. Il pourrait cependant se protéger de ce risque en faisant une déclaration d'insaisissabilité de ses biens personnels immobiliers auprès d'un notaire mais dans ce cas la banque n'a alors plus aucune garantie pour lui prêter de l'argent.