Resiliation d'un contrat "non resiliable"

Par orus6, le 16/02/2010 à 20:15

Bonjour,

voilà j'ai besoin d'un peu d'aide.

Je suis en train de bosser sur un cas en droit des obligations, :

un contrat est signé entre deux parties pour employé un personne affecté à l'entretien des locaux de la société A. Il est stipulé dans le contrat (de 2 ans) qu'il est [u:2w7o9924]non résiliable[/u:2w7o9924].

Plus clairement, c'est un CDD non ?

La société A résilie le contrat au bout d'un an . Je pensais donc parler des licenciements pour fautes grave et et licenciement économique, seulement je n'ai pas beaucoup d'infos sur la raison de la résiliation, de plus , ce serait plutôt dans le domaine du [u:2w7o9924]droit du travail[/u:2w7o9924] plutôt que du [u:2w7o9924]droit des obligations[/u:2w7o9924] ?

Enfin , la société B détient 5% d'action de la société A, l'employé qui se trouve licencié , réclame par le [u:2w7o9924]principe de bonne fois[/u:2w7o9924], une aide à la réinsertion dans la société B.

Je pense ici qu'on veut parler de la réinsertion lors d'un licenciement économique, mais pourquoi parler du principe de bonne fois ?

Par Yn, le 17/02/2010 à 11:10

Salut,

Sujet bizarre effectivement, d'autant plus s'il a été donné par un prof. Enfin, bref, essayons de démêler tout ça.

Déjà, il faut que tu nous files tes premiers éléments de réflexion : dire qu'il s'agit d'un contrat de travail peut éventuellement se défendre mais tu n'argumentes pas.

La première situation est certes un peu bizarroïde, mais demande-toi s'il est possible de prévoir une clause contractuelle excluant toute résiliation possible du contrat (par rapport au

droit commun des contrats).

Par contre, j'avoue ne rien comprendre à la deuxième situation : quel rapport entre le fait qu'un tiers détienne des parts sociales d'une société, l'engagement de deux autres parties dans un contrat totalement différent, la réinsertion (si tant est qu'il s'agisse d'un licenciement) et la bonne foi ? Personnellement, je vois bien quelque chose, toujours sur le droit commun des contrats, mais tu ne donnes encore aucun argument qui me laisse penser que tu as effectivement cherché à résoudre le cas pratique.

Enfin, fais attention : tu utilises beaucoup de notions (licenciement économique, résiliation, réinsertion, faute grave, ...) mais je ne suis pas sûr que leur emploi soit toujours bien approprié, ce qui contribue à obscurcir ton cas pratique.

Par **Gab2**, le **18/02/2010** à **00:06**

D'accord avec YN.

Parler de licenciement implique qu'il y ait une relation de travail (avec lien de subordination). Or ici, rien ne laisse à penser qu'il s'agit d'un contrat de travail, on pourrait très bien considérer que la personne chargée de l'entretien est un indépendant. Au demeurant, même s'il s'agissait d'un contrat de travail, alors le licenciement est tout bonnement impossible (sauf faute grave mais pas rapporté ici).

Très cordialement.

Par **Camille**, le **19/02/2010** à **12:12**

Bonjour,

Et même si c'est un CDD, il se pourrait. Un employeur a le droit de faire signer un contrat de CDD plus favorable au salarié que la loi, non ? Donc, si c'est écrit "non résiliable, point", c'est que le patron accepte de se priver du droit de licenciement pour faute, il me semble.

En tout cas, c'est la thèse que je défendrais devant un tribunal ou les Prud'hommes, le cas échéant...

Pour un contrat pas clair sur la distinction sous-traitance/CDD, il faudrait apprécier les relations de subordination, soit celles prévues au contrat, soit celles réellement appliquées (directives de travail, notamment).

Comme, par exemple, ici :

[quote]

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 22 octobre 2008

N° de pourvoi: 07-42480

[quote]

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJur ... &fastPos=1>

Par **Gab2**, le 19/02/2010 à 14:37

Bonjour Camille,

[quote:5miy4ow3]Et même si c'est un CDD, il se pourrait. Un employeur a le droit de faire signer un contrat de CDD plus favorable au salarié que la loi, non ? Donc, si c'est écrit "non résiliable, point", c'est que le patron accepte de se priver du droit de licenciement pour faute, il me semble.

En tout cas, c'est la thèse que je défendrais devant un tribunal ou les Prud'hommes, le cas échéant...[/quote:5miy4ow3]

Pas vraiment d'accord mais je vais expliquer pourquoi.

Selon le principe qui veut que l'"on ne peut renoncer à un droit que lorsque celui-ci est acquis", alors à mon sens, l'employeur ne peut renoncer au licenciement pour faute grave que lorsque celui-ci est acquis, et donc, que la faute a été commise.

Une renonciation au licenciement pour faute grave (bien qu'ici le terme exact soit résiliation pour faute grave) exprimée directement, à l'avance, dans le contrat de travail ne me semble pas possible juridiquement.