1. LA FORMATION DU CONTRAT
2. L’EXECUTION DU CONTRAT
3. LES CONTRATS DE L’ENTREPRISE
4. LE DROIT DU TRAVAIL
5. LA FORMATION DU CONTRAT
   1. LES FONCTIONS ECONOMIQUES

L’article 1101 du code civil définit le contrat comme étant « une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s’obligent envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose ».

Il présente différentes fonctions :

* De communication ;
* Egalitaire ;
* De gestion patrimoniale ;
* Normative ;
* Distributive ;
* De stabilisation.
  1. LES PRINCIPES FONDATEURS DU DROIT DES CONTRATS

1. LA LIBERTE CONTRACTUELLE

Liberté de contracter ou de ne pas contracter

Libre choix du co-contractant

Libre détermination du contenu du contrat.

On observe pourtant une forte diminution de la liberté contractuelle lorsque les contrats sont obligatoires (Assurances), que la liberté de choix de co contractant est limitée (contrat de travail) ou que des clauses contractuelles sont présentes (restriction des clauses abusives). Enfin, on assiste à un développement du formalisme (contrat écrit) qui peut limiter la liberté contractuelle.

1. LA FORCE OBLIGATOIRE DES CONTRATS

Le contrat est la loi qui s’impose aux parties. Mais les parties peuvent atténuer la force obligatoire du contrat par consentement mutuel ou à revenir sur leurs engagements.

Dans un certain nombre de cas, le juge est amené à interpréter le contrat. L’article 1156 du code civil dispose « On doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes plutôt que de s’arrêter au sens littéral des termes ».

Certaines lois permettent la révision du contrat (baux commerciaux par ex). Les parties peuvent alors insérer dans les contrats des clauses de révision ou d’indexation.

1. LA BONNE FOI DANS LES CONTRATS

Article 1134 du code civil « les conventions doivent être exécutées de bonne foi ».

La bonne foi s’apprécie à la formation du contrat et lors de l’exécution du contrat.

* 1. LA FORMATION DU CONTRAT

1. LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT

Le consentement. Il est formé par la rencontre de l’offre et de l’acceptation. L’offre est ferme et précise. L’acceptation est expresse ou tacite.

Le consentement n’est valable que s’il est libre et éclairé, donc s’il est exempt de vices :

Vices : L’erreur qui est une croyance fausse sur un des termes du contrat ; Le dol qui est une tromperie ayant pour effet de provoquer dans l’esprit du cocontractant une erreur qui le détermine à contracter ; La violence qui est une contrainte physique ou morale qui s’exerce sur le co contractant.

La capacité. Il s’agit de l’aptitude à être titulaire de droits et à les exercer

L’objet. Art 1108 un objet certain qui forme la matière de l’engagement. L’objet doit exister, être déterminé ou déterminable, être possible et être licite.

La cause. C’est la raison pour laquelle on s’engage, elle doit exister, être licite et morale.

Les conditions de forme. Le contrat est valablement formé par l’échange des consentements.

1. LES SANCTIONS DES CONDITIONS DE FORMATION

En principe la sanction des conditions de formation est la nullité. Le contrat est censé n’avoir jamais existé.

Il peut y avoir nullité relative ou nullité absolue.

1. LES CLAUSES CONTRACTUELLES PARTICULIERES

On trouve des clauses attributives de compétence ou de juridiction. Les clauses compromissoires (recours à un arbitre). Les clauses limitatives de responsabilité. Les clauses résolutoires de plein droit. La clause pénale (une personne pour assurer l’exécution d’une convention s’engage à quelque chose en cas d’inexécution). La clause de réserve de propriété. La clause de révision de prix.

APPLICATION P87 DCG1 EXPRESS

1. L’EXECUTION DU CONTRAT
   1. LES OBLIGATIONS CONTRACTUELLES
2. LE CONTENU DU CONTRAT

Un contrat peut contenir une obligation de résultat ou une obligation de moyen ou une obligation de garantie.

Des obligations peuvent être imposées par le juge. Obligation d’information et obligation de garantie.

1. L’INTERPRETATION DU CONTRAT

On doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes plutôt que de s’arrêter au sens littéral des termes.

* 1. L’EFFET RELATIF DU CONTRAT

Article 1165 du code civil : « les conventions n’ont d’effet qu’entre les parties contractantes », elles ne nuisent point aux tiers et elles ne lui profitent que dans les cas prévus par l’article 1121.

L’opposabilité du contrat aux tiers : le contrat peut créer une situation juridique qui s’impose à tous (ex la vente)

* 1. LE PAIEMENT MODE NORMAL D’EXECUTION

Le paiement est le mode normal d’exécution de l’obligation.

* 1. LES SANCTIONS DE L’INEXECUTION

1. LES MOYENS D’ACTION DU CREANCIER CONTRE LE DEBITEUR

Les mesures conservatoires ( garanties ou suretés)

L’exception d’inexécution (une des parties fait pression en refusant d’exécuter ses propres obligations) Cette exception suspend l’exécution des obligations contractuelles.

L’exécution forcée : le créancier a recours aux tribunaux pour contraindre le débiteur à s’exécuter.

La résolution, c’est l’anéantissement du contrat

1. L’EXERCICE DE CERTAINES ACTIONS PAR UN TIERS

L’action oblique qui permet au créancier de remédier à la négligence de son débiteur.

L’action directe consiste à exiger du débiteur l’exécution de son obligation.

L’action Paulienne lorsque le débiteur a agi en fraude du droit du créancier.

APPLICATION P95 DCG1 EXPRESS

1. LES CONTRATS DE L’ENTREPRISE
   1. LE CONTRAT DE VENTE
2. LA FORMATION DU CONTRAT

Le contrat de vente est soumis aux conditions générales de formation des contrats : Consentement, capacité, Objet, cause.

1. LES EFFETS DU CONTRAT DE VENTE

La vente a pour conséquence le transfert de la propriété. La propriété est transférée dès l’accord sur la chose et le prix. Les risques sont transférés en même temps que la propriété.

Le vendeur a des obligations de délivrance et de garanties.

L’acheteur a des obligations de retirement et de paiement du prix.

* 1. LE CONTRAT D’ENTREPRISE

Dans ce contrat, une personne (l’entrepreneur) s’engage moyennant rémunération à accomplir de manière indépendante un travail, au profit d’une autre (le maitre de l’ouvrage) sans la représenter.

L’entrepreneur doit accomplir le travail et à un devoir de conseil et d’information.

Le maitre de l’ouvrage doit payer le prix, prendre livraison et réceptionner.

* 1. LA VENTE DU FONDS DE COMMERCE

1. LES CONDITIONS DE LA VENTE DU FONDS DE COMMERCE

La vente d’un fds de commerce est soumise aux conditions générales qui régissent les conventions en général et les contrats de vente en particulier.

Capacité des parties

Consentement des parties

Consistance et licéité du Fds

Prix.

La vente d’un fds de commerce est un contrat consensuel et un acte de commerce, l’écrit doit présenter des mentions obligatoires. La vente est soumise à des formalités (Enregistrement, Publicité, RCS)

1. LES EFFETS DE LA VENTE DU FONDS DE COMMERCE

Le transfert de propriété s’effectue par le seul échange des consentements sauf clause particulière.

Le vendeur a des obligations de délivrance ; de communication des livres comptables ; de garantie contre les vices cachés, de garantie contre l’éviction.

Il bénéficie également du privilège du vendeur et de l’action résolutoire.

L’acheteur doit prendre possession du Fds et en payer le prix. Il bénéficie généralement d’une clause de non rétablissement

* 1. LA LOCATION – GERANCE DU FONDS DE COMMERCE

1. LA FORMATION DU CONTRAT

Il s’agit d’appliquer les conditions de droit commun.

1. LES EFFETS DU CONTRAT

Le locataire gérant exploite en bon père de famille, paie le loyer et continue les contrats de travail.

Le loueur garantit une jouissance paisible et laisse à disposition les biens qui composent le fds.

* 1. LE NANTISSEMENT DU FONDS DE COMMERCE

1. LES CONDITIONS DU NANTISSEMENT

L’assiette du nantissement permet de délimiter le fds de commerce. Il y a nécessité d’un écrit et d’une inscription dans un registre spécial au TC.

1. LES DROITS DU CREANCIER NANTI

Il dispose d’un droit de préférence / au créancier chirographaire, d’un droit de suite et du droit de s’opposer à la dépréciation du Fds.

* 1. LES CONTRATS DE CONSOMMATION

1. L’ACHAT DE BIENS OU DE PRESTATIONS DE SERVICES

La relation entre le professionnel et le consommateur est naturellement déséquilibrée, le législateur intervient pour rétablir un équilibre des transactions.

Lors de la formation du contrat (obligation d’information et protection du consentement) et lors de l’exécution (délivrer la chose, garantir la chose, conseiller l’acheteur)

1. LE CREDIT A LA CONSOMMATION

La protection de l’emprunteur est effectuée par :

* La publicité ;
* L’information précontractuelle ;
* La durée de l’offre de crédit ;
* Le devoir de conseil du prêteur ;
* Le droit de rétractation dans les 14 jours
* L’agrément du prêteur pour l’enprunteur.

APPLICATION P 109 DCG1 EXPRESS

1. LE DROIT DU TRAVAIL
   1. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est l’ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire.

En dehors des négociations collectives on trouve comme sources :

* Les sources internationales essentiellement par l’organisation internationale du travail (branche de l’ONU) qui élabore des conventions ou des recommandations ;
* Les sources européennes non communautaires ; elles concernent le droit au travail, le droit à la santé, le droit de grève et le droit syndical ou encore le droit à une rémunération équitable ;
* Les sources communautaires ; les traités, les directives et les règlements, la jurisprudence et les accords négociés.
* Les sources nationales ; les normes étatiques, les conventions et accords collectifs et les usages professionnels, les actes unilatéraux de l’employeur, le contrat de travail.

La négociation collective est la source essentielle du droit du travail, elle englobe les conventions et accords collectifs. La loi du 20 aout 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale a modifié les règles de la négociation collective.

Les conventions et accords collectifs sont conclus pour une durée indéterminée ou à défaut pour une durée de 5 ans. Ils peuvent être dénoncés par leur signataire soit en totalité soit par un ou plusieurs signataires qui en sont alors déliés jusqu’à l’entrée en vigueur de la nouvelle négociation.

Leur application est obligatoire pour leur signataire. Il est possible d’y adhérer volontairement mais dans ce cas, le syndicat représentatif doit donner son accord.

Depuis les lois Auroux de 1982, l’employeur est tenu d’engager une négociation annuelle obligatoire dans les entreprises où il existe des sections syndicales représentatives. La NAO doit porter sur les salaires effectifs, la durée effective et l’organisation du temps de travail, l’égalité homme femme, l’épargne salariale, la protection sociale complémentaire, les mesures relatives à l’insertion professionnelle.

* 1. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le code du travail ne définit pas le contrat de travail.

La doctrine et la jurisprudence ont défini ce contrat comme « la convention par laquelle une personne s’engage à exécuter, au profit d’une autre personne et sous sa subordination, un travail moyennant une rémunération appelée salaire ».

En cas de litige sur la relation contractuelle, les juges vont rechercher l’existence du contrat au travers de la présence essentielle du lien de subordination, le pouvoir de direction et de contrôle par l’employeur qui réduit l’autonomie du salarié…

Les conditions de validité du contrat sont : le consentement, la capacité, un objet et une cause licites.

Le contenu est soumis à la liberté contractuelle et à la volonté des parties.

* 1. LES POUVOIRS DE L’EMPLOYEUR ET LES DROITS DES SALARIES

L’employeur doit fournir le travail et le rémunérer. Il est responsable en tant que commettant mais en contrepartie il a un droit de direction issu du lien de subordination. Ce pouvoir de direction, encadré par la loi se décompose en pouvoir réglementaire (le règlement intérieur) et pouvoir disciplinaire (sanction et procédure).

Le salarié doit exécuter le travail avec diligence, il est tenu à une exécution de bonne foi qui lui impose une obligation de discrétion et de fidélité.

Le salarié dispose d’un droit de retrait, d’un droit à la formation et surtout un droit aux libertés fondamentales (respect de la vie privée, liberté d’expression, liberté de se vêtir).

* 1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle permet aux salariés de bénéficier de formations afin de mieux s’adapter.

A coter de ce type de formation, la formation initiale en alternance associe des enseignements généraux et professionnels à une expérience en entreprise. Elle est aujourd’hui l’un des moyens de réintégrer certaines personnes en difficultés.

Le contrat d’apprentissage/ l’employur s’engage à donner une formation professionnelle à l’apprenti et à le rémunérer. L’apprenti s’engage à travailler pour l’employeur et à suivre la formation qui ne peut être inférieure à 400h par an.