

L'activité contractuelle de l'entreprise

LES CONTRATS USUELS

Un contrat désigne une **convention** entre deux ou plusieurs personnes **faisant naître des obligations** entre elles ou à l'égard d'une ou plusieurs autres personnes. Il a valeur de loi entre les signataires, qui sont appelés les **parties**.

Un contrat ne consiste pas nécessairement en un document écrit, bien que cela soit généralement le cas dans l'activité contractuelle de l'entreprise.

Les termes d'un contrat :

- **Identification des parties** ;
- **Objet du contrat**, de sa **durée** et **territoire d'application** : il s'agit du contexte général (par exemple une commande, une cession, un partenariat, etc.) ;
- **Modalités d'exécution** : il s'agit de définir les obligations de chaque partie, c'est-à-dire les moyens mis en œuvre, le montant, les délais et conditions de paiement ;
- **Anticipation** des cas de non-exécution d'une partie ou de résiliation anticipée ;
- **Précision des clauses attributives** de juridiction et de la loi applicable.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit d'un contrat par lequel un employé s'engage envers un employeur à produire un travail contre rémunération. Il peut prendre différentes formes :

- **CDI** : contrat à durée indéterminée,
- **CDD** : contrat à durée déterminée,
- **Intérim** : contrat de travail temporaire,
- **Contrat d'apprentissage** : forme de CDD, l'employé est un étudiant ou lycéen en centre de formation d'apprentis ou lycée professionnel, qui partage son temps entre les cours et l'entreprise : c'est une **alternance**. S'il est mineur, son représentant légal est le signataire. Tous deux obéissent à certaines contraintes :
 - **Contraintes de l'employeur** : formation, rémunération de l'apprenti, respect du Code du travail,
 - **Contraintes de l'apprenti** : travail pour le compte de l'employeur, suivi de sa formation, présence aux examens, respect du règlement intérieur de l'entreprise.

- **CUI** : contrat unique d'insertion, destiné aux chômeurs pour les aider à une insertion durable dans l'emploi.

En cas de rupture ou fin de contrat, différents documents officiels sont émis entre l'employé et l'employeur :

- **le certificat de travail** : l'employeur est dans l'obligation de le fournir à l'employé (cela prouve qu'il est libre de tout engagement, peut engager une recherche d'emploi et s'inscrire à Pôle emploi) ;
- **l'attestation employeur** : elle est destinée à Pôle emploi et permet à l'employé de faire valoir ses droits et d'évaluer son indemnisation ;
- **le reçu pour solde de tout compte** : en cas de rupture de contrat, il dresse l'inventaire des sommes versées à l'employé, que ce dernier reconnaît avoir perçues en signant le contrat.

Aide dans la recherche d'emploi : Pôle emploi, la Permanence d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) et les Missions locales (pour l'insertion des jeunes).

LES CRÉANCES

Un contrat peut impliquer une créance : c'est une **dette** due par un particulier ou une entreprise à un autre particulier ou à une autre entreprise. On distingue le **débiteur** (celui qui doit payer) et le **créancier** (celui qui doit être payé).

La dette est nécessairement due après la réalisation de la prestation, mais lorsqu'elle n'est pas réglée à la date exigée dans le contrat, elle devient un **impayé**. Le créancier dispose de deux moyens pour obtenir **le recouvrement de créances** (le paiement) :

- **la voie judiciaire** : par une demande d'injonction de payer auprès d'un juge ;
- **la voie amiable**, favorable avant de recourir à la justice :
 - Envoi de **courriers de relance** ;
 - Envoi d'une **mise en demeure** : courrier de protestation exigeant le dû, envoyé en recommandé avec accusé de réception ;

- **Sommation de payer** délivrée par un huissier : son utilisation est toutefois à étudier par rapport au montant de la créance en raison de son coût élevé;
 - Usage du **droit de rétention** : le créancier refuse de restituer un bien qu'il détient tant qu'il n'a pas été payé;
 - Usage du **droit de compensation** : dans le cas où le créancier doit lui-même honorer des factures aux débiteur, il ne paie pas pour compenser la somme due par le débiteur;
- Attention!** Ces deux droits sont strictement encadrés par la loi et la jurisprudence.
- Utilisation d'une **société de recouvrement**.

LE DÉFAUT DE PROVISION

Il s'agit de l'**utilisation d'un moyen de paiement alors que le payeur ne dispose pas de la somme suffisante** sur son compte en banque. La provision doit être disponible **au moment de la signature pour un chèque**, et **au moment du débit pour une carte bancaire**.

Un **découvert** peut être autorisé, moyennant des intérêts, mais il doit être suffisant pour couvrir le paiement.

Dans le cas d'un paiement par chèque et carte bancaire : si la situation n'est pas régularisée après contact de la banque, un interdit bancaire d'une durée de 5 ans peut être lancé. Les conséquences sont multiples :

- Envoi d'une lettre d'injonction;
- Déclaration de l'incident à la Banque de France, qui l'enregistre au fichier central des cartes ou chèques : il s'agit d'une obligation juridique;
- L'ensemble des banques où le débiteur peut disposer d'un compte est prévenu;
- Blocage de la carte;
- Demande d'une restitution de la carte ou du chéquier;
- Interdiction de l'autorisation de découvert;
- Interdiction du moyen de paiement concerné, voire des autres moyens de paiement.

Dans le cas d'une traite : il s'agit d'un titre - c'est un contrat - par lequel une personne (le tireur) donne l'ordre à une autre personne (le tiré) de payer une créance à une échéance fixée à un tiers (le bénéficiaire). Le tireur et le bénéficiaire peuvent être la même personne.

Elle est déposée à la banque du tiré quinze jours avant l'échéance. La **provision** doit être **disponible au moment de l'échéance**. Si ce n'est pas le cas :

- La banque le déclare à la Banque de France, qui l'enregistre au fichier central des incidents;

- Un report de paiement peut être négocié, mais le fournisseur peut également engager des poursuites.

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE

On distingue juridiquement :

- **La responsabilité civile** : obligation de répondre aux dommages et préjudices, volontaires ou pas, causés à autrui de son fait, sous forme de dommages-intérêts ou remise en état. Elle a valeur d'indemnisation. L'atteinte peut être d'ordre :
 - **Matériel** : relatif aux biens ou au patrimoine,
 - **Corporel** : relatif à l'intégrité physique (douleur physique, préjudice esthétique, privation des plaisirs de la vie),
 - **Moral** : relatif à l'honneur ou à la vie privée.
- **La responsabilité pénale** : obligation de répondre aux infractions causées à la loi de son fait. Elle a une valeur répressive et de sanction. Il peut s'agir :
 - **D'une contravention** : passible d'une amende notamment ou d'autres peines,
 - **D'un délit** : passible d'une peine d'emprisonnement jusqu'à dix ans et d'autres peines comme une amende, le sursis ou le travail d'intérêt général,
 - **D'un crime** : passible d'une peine d'emprisonnement jusqu'à la réclusion.

Mais aussi :

- **La responsabilité délictuelle** : lorsque la responsabilité a lieu hors contrat;
- **La responsabilité contractuelle** : lorsque la responsabilité d'une partie d'un contrat est engagée envers l'autre.

LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Une entreprise engage également sa responsabilité dans la pratique de son activité. Les obligations de l'entrepreneur dans l'alimentation sont diverses :

- Assurer la sécurité des clients (obligation de moyens),
- Assurer l'hygiène de ses produits (obligation de résultats),
- Assurer le respect des biens du client (à moins qu'un panneau mis en évidence en décline la responsabilité), etc.

Elle doit **obligatoirement** souscrire à une **assurance de responsabilité civile** : elle permet une **meilleure indemnisation de la victime** et une **meilleure préservation du patrimoine** de l'entreprise.

Elle peut couvrir par exemple : les intoxications alimentaires, une chute due à un manque de lumière ou à un sol mouillé, etc.