

# Kid's Meubles

La SA Kid's Meubles est une entreprise spécialisée dans la fabrication de meubles pour enfants (lits, armoires, coffres à jouets, bureaux, étagères...) qu'elle vend par l'intermédiaire d'un réseau de franchisés. Elle négocie la fourniture de bois destinée à la fabrication des meubles.

Depuis cinq mois, elle a eu différents contacts avec une société spécialisée dans la fourniture de bois : la société Bois d'or qui se fournit en Indonésie où sont produits des bois exotiques destinés à entrer dans la fabrication de meubles.

Le directeur de la production et le directeur commercial de la SA Kid's Meubles se sont rendus à deux reprises en Indonésie.

En tant qu'assistant(e), vous conseillez la direction de la SA Kid's Meubles sur trois dossiers juridiques.

## Dossier 1 – La négociation d'un avant contrat entre professionnels (annexes 1 et 2)

Un avant contrat a été envoyé par la société Bois d'Or à la SA Kid's Meubles. Après lecture de cet avant contrat, le directeur commercial s'interroge sur la validité de la clause d'indexation.

- 1. Apprécier la légalité de la clause d'indexation figurant dans cet avant contrat et proposer, si nécessaire, à la Société Bois d'Or une autre formulation de cette clause.**

## Dossier 2 – La rupture de négociation des contrats et ses conséquences juridiques (annexes 3 et 4)

L'avant contrat a été signé par les deux parties. Deux jours avant de signer le contrat définitif, la Société Bois d'Or met fin aux négociations commerciales.

La SA Kid's Meubles se trouve dans une situation difficile : elle doit trouver un nouveau fournisseur pour assurer ses approvisionnements et recommencer les négociations. La nouvelle collection risque de ne pas pouvoir sortir à temps, ce qui représenterait un manque à gagner important.

La SA Kid's Meubles envisage de poursuivre la société Bois d'Or en justice afin d'obtenir réparation.

- 2. Présenter le raisonnement juridique qui permettrait d'évaluer les chances de la société Kid's Meubles d'obtenir gain de cause (plusieurs arguments doivent être développés).**

## Dossier 3 – Le pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur dans le domaine des TIC (annexes 5 et 6)

La SA Kid's Meubles avec le développement de ses activités, s'est équipée d'un matériel informatique performant fonctionnant en réseau. Depuis quelques temps, le directeur des ressources humaines s'inquiète de l'utilisation importante d'Internet à des fins personnelles par les salariés et souhaite réguler et contrôler le fonctionnement du réseau et notamment les accès à Internet. Il vous demande conseil en ce qui concerne le contrôle des fichiers et courriels des salariés.

- 3. Dans une note argumentée et structurée à destination de la direction de Kid's Meubles, vous justifierez d'une part le pouvoir de surveillance et de contrôle de l'employeur concernant l'utilisation des TIC par les salariés dans l'entreprise. Vous préciserez d'autre part les conditions à respecter par celui-ci pour exercer le contrôle et pour accéder aux courriels et aux fichiers personnels des salariés.**

**Annexe 1****Extrait de l'avant contrat entre la SA Kid's Meubles et la société Bois d'Or**

SA BOIS D'OR  
18, rue de la République  
37000 TOURS

SA KID'S MEUBLES  
11, rue Victor Hugo  
45 000 MONTARGIS

Objet : Pré accord fourniture de bois

Tours, le 30 septembre 2011

Madame, Monsieur,

A la suite de nos rendez-vous du 24 juin, 30 août et 10 septembre et dans le cadre de nos pourparlers, vous trouverez ci-dessous les différents points évoqués lors des négociations, qui devraient permettre d'arriver à un accord définitif pour le 1<sup>er</sup> novembre 2011 :

**1. Livraison de bois exotique pour la fabrication de meubles pour enfants**

Pour une durée de trois ans à la signature du contrat.

Quantité à déterminer (sous forme de planches), lieu de livraison : Montargis.

Mode de livraison : par camion de la société Transroutes, Orléans.

**2. Modalités de paiement : Lettre de change 30 jours fin de mois.**

**3. Clause d'indexation :** La clause d'indexation suivante devra figurer dans le contrat définitif. Le prix des planches de bois pourra varier au cours de l'exécution du contrat en fonction du SMIC en vigueur dans la convention collective de la branche d'activité « Travail du bois et fabrication d'articles en bois ».

Nous vous prions de nous retourner un exemplaire de cet avant contrat signé.

Le responsable des ventes C. DOUMERY

**Annexe 2****Article L112-2 du Code monétaire et financier (extrait)**

« Dans les dispositions statutaires ou conventionnelles, est interdite toute clause prévoyant des indexations fondées sur le salaire minimum de croissance, sur le niveau général des prix ou des salaires ou sur les prix des biens, produits ou services n'ayant pas de relation directe avec l'objet du statut ou de la convention ou avec l'activité de l'une des parties. »

**Annexe 3****Article 1382 du Code civil**

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. »

**Annexe 4****Rupture abusive des négociations**

Dans quelle mesure, la rupture des négociations sera-t-elle qualifiée d'abusives ? La partie qui demande réparation suite à la rupture de pourparlers devra établir la faute de son partenaire. Cette faute consiste en un manquement à l'obligation de bonne foi et de loyauté que tout négociateur doit s'efforcer de respecter. Néanmoins, ce concept est très général et il n'est pas toujours aisé en pratique de déterminer les types de comportement constitutifs d'une rupture abusive. Cela dépend des conditions dans lesquelles la rupture a eu lieu. Les juges examineront les circonstances de fait entourant cette rupture afin de décider si la rupture est abusive ou non. Trois éléments en particulier attirent leur attention, à savoir :

- L'avancement des pourparlers. En effet, la rupture ne prendra pas le même sens si les parties étaient en négociation depuis une durée considérable et si les points-clés avaient été abordés et résolus ou si, au contraire, elles venaient à peine d'entrer en contact et n'avaient abordé que des points préliminaires. Les juges prennent ainsi en compte la nature et la qualité des relations antérieures.

- La brutalité de la rupture. Là encore tout est question de modération. On ne rompt pas une négociation menée de longue date par un simple coup de téléphone le jour prévu de la signature. Il est nécessaire d'avoir un minimum d'égard envers son partenaire.
- La croyance légitime de l'autre partie. Cette question de fait est souvent difficile à évaluer. La croyance légitime s'apprécie au regard des échanges qui ont eu lieu entre les parties. Celles-ci ont-elles pris le soin de manifester des réserves ? Ou n'ont-elles jamais fait part du moindre doute quant à l'issue des négociations et ont trompé leur partenaire en lui faisant croire que le projet allait incontestablement prendre forme ? Aussi les juges seront amenés à examiner le comportement de la partie initiatrice de la rupture, celle-ci sera d'autant plus blâmable si elle a suscité chez l'autre partie la confiance dans la conclusion du contrat envisagé.

Source : Cessionentreprise.com

## **Annexe 5 Extraits des rapports et des fiches pratiques de la CNIL**

L'utilisation à titre personnel d'Internet ne doit pas se faire au-delà d'un délai raisonnable, et les sites consultés ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Elle doit rester raisonnable et ne doit pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée.

**Nécessité d'informer les salariés** : les salariés doivent être informés des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle de l'utilisation d'Internet

### **Le comité d'entreprise doit avoir été consulté et informé**

Les salariés doivent être informés, notamment de la finalité du dispositif de contrôle et de la durée pendant laquelle les données de connexion sont conservées. Une durée de conservation de l'ordre de six mois est suffisante, dans la plupart des cas, pour dissuader tout usage abusif d'internet.

Si des procédures disciplinaires sont susceptibles d'être engagées sur la base de ces fichiers, les salariés doivent en être explicitement informés (par exemple au moyen d'une charte).

## **Annexe 6 Extraits de jurisprudence et d'une fiche pratique de la CNIL**

« Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur [...] »

Source : Cour de cassation, du 2 octobre 2001

La Cour de cassation considère qu'un message envoyé ou reçu depuis le poste de travail mis à disposition par l'employeur revêt un caractère professionnel, sauf s'il est identifié comme étant « personnel », dans l'objet du message par exemple (Cour de cassation, 30 mai 2007).

Il appartient à l'employé d'identifier les messages qui sont personnels. À défaut d'une telle identification, les messages sont présumés être professionnels.

Source : Fiche pratique de la CNIL