



1/6

SESSION DE 2000

---

**RELATIONS JURIDIQUES  
DE CRÉDIT, DE TRAVAIL ET DE CONTENTIEUX**

---

Éléments indicatifs de corrigé

## I. CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL

### THÈME N° 1

#### 1.1. **Obtiendra-t-il gain de cause ?**

*Problème juridique* : l'existence d'une période d'essai.

*Principes* : la période d'essai ne se présume pas. Elle doit figurer soit sur le contrat écrit, soit sur le document remis au salarié, soit dans la convention collective si elle est prévue par une convention collective qui n'exige pas la mention de la période d'essai dans le contrat ; elle sera valable si le salarié en a été informé lors de son engagement et s'il a été en mesure d'en prendre connaissance.

*Application* : Monsieur DESCHAMPS a bien eu connaissance de la convention collective.

Pour ce poste, la durée fixée par la convention étant de trois mois, le salarié ne peut donc se considérer définitivement embauché qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2000. Avant cette date, l'employeur peut mettre fin à l'essai sans justification ni procédure.

Il s'agit donc bien d'une rupture d'essai, et Monsieur DESCHAMPS n'obtiendra pas gain de cause devant le Conseil de prud'hommes.

### THÈME N° 2

#### 2.1. **Monsieur CHRISTOL aurait-il dû signaler le problème à un membre du CHSCT ?**

*Problème juridique* : le droit d'alerte des salariés.

*Principes* : un salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (droit d'alerte). Le salarié peut se prévaloir de ce droit indépendamment de l'existence dans l'entreprise d'un CHSCT.

*Application* : Monsieur CHRISTOL a un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger ; il est fondé à le signaler immédiatement au chef d'entrepôt.

#### 2.2. **Peut-il être sanctionné pour abandon de poste ?**

*Problème juridique* : le droit de retrait.

*Principes* : s'il ne génère pas une nouvelle situation de risque grave et imminent, un salarié a le droit de se retirer d'une situation dangereuse sans encourir de sanction. Il doit seulement signaler son retrait à l'employeur ou à son représentant, sans formalité.

*Application* : Monsieur CHRISTOL ne peut pas être sanctionné pour abandon de poste.

#### 2.3. **Que pensez-vous de la réponse du chef d'entreprise aux représentants du personnel ?**

*Problème juridique* : l'entrave.

*Principes* : le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'entreprise, mais il est également réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Le chef d'entreprise n'est pas juge de l'opportunité de la requête. En s'abstenant de réunir le CHSCT, il commet un délit d'entrave.

*Application* : il y a bien entrave au fonctionnement du CHSCT. Le chef d'entreprise encourt des sanctions pénales.

## 2.4. Quelles seraient les conséquences pour l'employeur en cas d'accident ?

*Problème juridique* : la responsabilité de l'employeur si le risque se matérialise.

*Principes* : si le risque signalé par un salarié ou par un membre du CHSCT se matérialise par un accident du travail, l'employeur est considéré comme ayant commis une « faute inexcusable ».

Elle entraîne une indemnisation complémentaire pour la victime (majoration des indemnités et de la rente d'accident du travail), payée par la sécurité sociale et récupérée auprès de l'employeur au moyen d'une cotisation supplémentaire.

Le salarié (ou ses ayants droit) peut exercer une action en responsabilité contre l'employeur pour les risques qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale (préjudice esthétique par exemple, ...).

## THÈME N° 3

### 3.1. Le contrat doit contenir le motif de recours au contrat à durée déterminée. Si le motif ne figure pas, quelle action peut être engagée par la salariée ?

*Problème juridique* : les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée.

À défaut de motif de recours précisé dans le contrat à durée déterminée, le contrat est irréfragablement présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes requalifierait donc automatiquement le contrat en CDI.

### 3.2. Quelles autres mentions obligatoires doit comporter un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent ?

*Problème juridique* : les mentions obligatoires concernant un contrat à durée déterminée de remplacement.

Madame GAILLE a été embauchée pour remplacer un salarié absent (recours licite).

Le motif précis doit être indiqué sur le contrat : l'article L 122-3-1 du Code du travail dispose qu'il doit comporter le nom et la qualification de la salariée remplacée.

La Cour de cassation (Cass. soc. 6 mai 1997, Cass. soc. 26 octobre 1999) a décidé qu'en matière de contrat à durée déterminée de remplacement, l'absence de la mention du nom et de la qualification du salarié remplacé entraîne automatiquement la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

### 3.3. L'employeur peut-il mettre fin au contrat de Madame GAILLE ?

*Problème juridique* : la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

*Principes* : un contrat à durée déterminée conclu avec terme imprécis peut prendre fin lorsque l'objet est réalisé (*exemple* : retour du salarié remplacé) dès lors que la durée minimale, obligatoirement fixée dans le contrat, est atteinte.

Toutefois, la rupture anticipée est possible en cas d'accord des parties, de force majeure, de faute grave. Hors de ces cas, la rupture est abusive et ouvre droit, au profit du salarié, à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, même s'il a retrouvé un emploi.

L'employeur peut, au surplus, être condamné à réparer un préjudice distinct de la perte de salaire (*exemple* : préjudice moral tenant aux conditions de la rupture). Par ailleurs, l'indemnité de fin de contrat (dite de précarité), calculée sur les salaires qui auraient été perçus, est due ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés.

*Application* : si Madame GAILLE ne consent pas à la rupture anticipée de son contrat, elle pourrait saisir le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le salaire de la semaine non travaillée, dans la mesure où le retour de la salariée ne constitue pas un cas de force majeure.

## THÈME N° 4

### 4.1. Définissez la nature juridique de l'accord conclu.

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent ou préviennent une contestation à naître (article 2044 du Code civil).

### 4.2. Que pensez-vous de la validité d'un tel accord ?

*Problème juridique* : les conditions de validité d'une transaction.

La licéité des transactions conclues pour régler les conséquences de la rupture d'un contrat de travail est admise par la Cour de cassation.

Quand la transaction sert à régler les conséquences financières de la rupture du contrat, elle doit être conclue après la notification de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la réception de la lettre de licenciement.

Le contrat doit être écrit et doit contenir des concessions réciproques.

*Application* : la concession faite par la salariée consiste en la renonciation d'agir en justice. Mais l'employeur n'a fait aucune concession car l'insuffisance professionnelle ne saurait être considérée comme une faute grave : le préavis était donc bien dû.

Cette transaction n'est pas valable.

## II. APPLICATION DE DROIT PÉNAL

Quelles sont les autres infractions commises ?

Caractériser ces infractions.

Par quel(s) auteur(s) ont-elles été commises ?

– **Abus de biens sociaux :**

*élément légal* : L 425-4 de la loi du 24 juillet 1966 ;

*éléments matériels* :

- usage de biens de la société,
- dans un intérêt contraire à l'intérêt social (commission du délit de corruption active sur la personne du maire). En effet, la Chambre criminelle de la Cour de cassation, dans l'arrêt du 27 octobre 1997 (arrêt Carignon), a estimé que « quels que soient les avantages qu'elle procure, l'utilisation des fonds sociaux est contraire à l'intérêt social, lorsqu'elle a pour objet la commission d'un délit ». L'acte, s'il paraît en effet positif dans l'immédiat (obtention d'un marché) compromet l'avenir de la société en lui donnant une mauvaise réputation et lui fait courir le risque de sanctions pénales et fiscales.
- à des fins personnelles : l'intérêt personnel réside dans la volonté d'entretenir de bonnes relations avec un tiers, afin d'obtenir un marché pour la société dans laquelle le gérant a des parts.

*élément moral* : mauvaise foi ;

*auteur* : Monsieur GENDRE.

– **Recel d'abus de biens sociaux :**

*élément légal* : L 321-1 du nouveau Code pénal ;

*élément matériel* : détention de biens provenant d'un délit (le montant des travaux) ;

*élément moral* : mauvaise foi (l'auteur agit sciemment) ;

*auteur* : le Maire.

– **Présentation de comptes annuels ne donnant pas une image fidèle :**

*élément légal* : article L 425-3° de la loi du 24 juillet 1966 ;

*élément matériel* : comptes annuels présentés inexacts (les sommes ont forcément été inscrites sous une rubrique inexacte) ;

*élément moral* : mauvaise foi ;

*auteur* : Monsieur GENDRE.

– **Banqueroute :**

*élément légal* : articles 196 et 197 de la loi du 25 janvier 1985 ;

*éléments matériels* : ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire, détournement d'actif (par abus de biens sociaux) comptabilité irrégulière ;

*élément moral* : mauvaise foi ;

*auteur* : Monsieur GENDRE.

### III. QUESTIONS DE COURS

#### 1. Droit du contentieux.

**Définir les termes suivants : juge départiteur, juge consulaire, prévenu, non-lieu:**

- **juge départiteur** : juge intervenant dans un litige en cas de partage des voix dans une juridiction paritaire (exemple : le juge d'instance au Conseil de prud'hommes, le ministre de la Justice au Tribunal des conflits).
- **juge consulaire** : juge élu siégeant au tribunal de commerce.
- **prévenu** : personne comparissant devant une juridiction pénale de jugement, pour contravention ou délit (tribunal de police, tribunal correctionnel, chambre des appels correctionnels).
- **non-lieu** : décision d'une juridiction pénale d'instruction (juge d'instruction ou chambre d'accusation) prise après enquête, de ne pas renvoyer une affaire devant une juridiction pénale de jugement.

#### 2. Droit du crédit.

**Le droit de rétention : définition et conditions du droit de rétention ; effets du droit de rétention (prérogatives du créancier rétenteur).**

**Définition :**

Le droit de rétention est un droit accordé par la loi à un créancier de garder un objet appartenant à son débiteur jusqu'au paiement complet de ce qui lui est dû. Il est aussi reconnu au profit du créancier garanti par un gage avec dépossession du débiteur.

**Conditions du droit de rétention :**

La créance doit être certaine, exigible, mais pas nécessairement liquide.

La chose retenue peut être un bien corporel (mobilier ou immobilier) ou un bien incorporel s'il existe un titre. Il doit y avoir connexité entre la créance et la chose ; le lien de connexité est la condition essentielle dégagée par la jurisprudence pour l'existence d'un droit de rétention :

- **connexité juridique (ou intellectuelle)** : la chose remise au créancier et la créance résultent d'un même contrat (ex. : documents remis à un expert-comptable, voiture remise à un garagiste pour effectuer une réparation...);
- **connexité matérielle (ou objective)** : le rapport entre la créance et la chose résulte d'un acte matériel fait sur la chose, la créance étant née relativement à la chose retenue sans qu'il y ait de contrat entre le rétenteur et le débiteur (ex. : le possesseur de bonne foi refuse la restitution au propriétaire qui ne le paye pas).

**Effet du droit de rétention :**

Le rétenteur peut refuser de restituer tant qu'il n'est pas payé.

Il n'a pas un droit réel, il peut donc seulement garder la chose jusqu'au paiement, c'est une sûreté de type possessoire.

Le droit de rétention est opposable aux autres créanciers du débiteur ; en effet, le créancier rétenteur n'a ni droit de suite, ni droit de préférence mais ces droits sont indirects dans la mesure où il peut refuser la délivrance à un tiers acquéreur (préférence dite *indirecte*).