



SESSION DE 2000

1/4

RELATIONS JURIDIQUES DE CRÉDIT, DE TRAVAIL ET DE CONTENTIEUX

DURÉE : 4 heures. – COEFFICIENT : 1

*Aucun document ni aucun matériel ne sont autorisés
En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT***

Document remis au candidat.

Le sujet comporte 4 pages, numérotées de 1 à 4.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante :

- page de garde. page 1
- un cas pratique (11 points) pages 2 et 3
- une application et deux questions (9 points) page 4

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, ou de ses questions, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses,
il vous est demandé de la (ou les) mentionner *explicitement* dans votre copie.

Tournez la page SVP

I. CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL

BRICOMAT, grande surface de bricolage installée à la périphérie d'une ville du Sud-Ouest, emploie 110 salariés, dont 25 à temps partiel.

THÈME N° 1

Monsieur DESCHAMPS a été embauché sous contrat à durée indéterminée début avril 2000 en qualité de chef de rayon peinture.

Fin mars, une lettre d'embauche contenant toutes les mentions obligatoires lui a été remise. Rien n'est stipulé dans cette lettre concernant la période d'essai.

La convention collective, dont un exemplaire a été remis à Monsieur DESCHAMPS, précise que, pour ce type de poste, « tout salarié est soumis à une période d'essai d'une durée maximale de trois mois ».

Dix semaines après son embauche, Monsieur DESCHAMPS est convoqué par Monsieur Pierre DEVEAUX, directeur des ressources humaines, qui l'informe de la fin de sa période d'essai en lui exposant qu'il ne s'adapte pas à l'esprit du service et que ses collaborateurs ont du mal à travailler avec lui.

Monsieur DESCHAMPS rétorque qu'il est embauché définitivement depuis le 1^{er} avril et qu'un tel motif de licenciement est totalement abusif.

Il envisage de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la reconnaissance du caractère irrégulier et du caractère abusif de son licenciement.

Travail à faire

1.1. Monsieur DESCHAMPS obtiendra-t-il gain de cause ?

THÈME N° 2

Monsieur CHRISTOL travaille dans l'entreprise comme cariste depuis plus de dix ans. Depuis quelques mois, il est demandé aux salariés travaillant dans l'entrepôt d'accélérer leurs cadences. Monsieur CHRISTOL est très inquiet car ce nouveau rythme exige de transporter plus de palettes avec le chariot-élévateur et il considère que cela présente de graves risques. Il en a averti le chef de l'entrepôt qui a rétorqué qu'il n'y avait strictement aucun danger.

La semaine suivante, le chariot-élévateur trop chargé d'un collègue de Monsieur CHRISTOL manque de se renverser, le salarié ayant eu juste le temps de redresser l'appareil.

Monsieur CHRISTOL abandonne alors immédiatement son travail pour avertir le chef de l'entrepôt.

Ce dernier lui fait remarquer que, n'étant ni délégué du personnel, ni membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il ne lui appartient pas de faire une telle démarche.

Lui rappelant qu'il n'y a jamais eu d'accident du travail, il le menace par ailleurs d'une sanction disciplinaire pour avoir abandonné son poste.

Suite à cela, les trois représentants du personnel au CHSCT demandent par écrit au chef d'entreprise une réunion d'urgence. Le chef d'entreprise leur rappelle que la réunion trimestrielle a eu lieu il y a quelques jours seulement et que ce problème pourra être abordé lors de la prochaine réunion.

Travail à faire

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

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

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

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

THÈME N° 3

3/4

Le 15 mai 2000, Madame GAILLE a été embauchée comme secrétaire-comptable sous contrat à durée déterminée pour remplacer Madame MAILLET, absente pour maladie.

Le contrat ne stipule pas le terme de ce contrat mais prévoit une durée minimale de trois semaines.

Le 25 mai, Madame MAILLET avertit le chef de service que le médecin l'autorise à reprendre son travail plus tôt que prévu et il est convenu qu'elle reviendra le lundi 29 mai.

Le chef de service est ravi car Madame MAILLET est particulièrement efficace dans son travail, ce qui n'est pas le cas de sa remplaçante. Il prévient alors Madame GAILLE de la fin anticipée de son contrat.

Travail à faire

- 3.1. **Le contrat doit contenir le motif de recours au contrat à durée déterminée. Si le motif n'y figure pas, quelle action peut engager la salariée ?**
- 3.2. **Quelles mentions obligatoires doit, en outre, comporter un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent ?**
- 3.3. **L'employeur peut-il mettre fin comme il l'a annoncé au contrat de Madame GAILLE ?**

THÈME N° 4

Madame CHANGIL est responsable des achats. Elle bénéficie du statut de cadre et travaille dans l'entreprise depuis huit ans. Longtemps, elle a donné toute satisfaction et ses initiatives se sont toujours avérées bonnes.

Madame CHANGIL connaît des difficultés dans son couple et depuis plus de six mois, elle n'assure plus correctement son travail, n'étant plus à même de diriger son équipe et de prendre des décisions. Ses collaborateurs s'en plaignent beaucoup.

Le directeur des ressources humaines (DRH), Monsieur DEVEAUX, conscient de l'origine des problèmes, lui a proposé un changement de poste qu'elle a refusé.

Trois mois plus tard, rien ne s'est arrangé. Compte tenu des circonstances et du passé de Madame CHANGIL dans l'entreprise, le DRH n'envisage pas de la licencier. Il lui propose alors de rompre le contrat par accord mutuel, ce qu'elle refuse. Leurs relations s'enveniment.

Finalement, le DRH prend la décision de la licencier pour insuffisance professionnelle.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le DRH explique à Madame CHANGIL que, compte tenu de la gravité des faits, elle va être privée d'indemnités de licenciement et de préavis.

Son licenciement est notifié quelques jours plus tard par lettre recommandée avec avis de réception. Monsieur DEVEAUX lui joint un mot, l'invitant à le rencontrer le lendemain.

Il lui propose alors de lui payer son préavis de trois mois, en échange de quoi elle s'engage à ne pas saisir le conseil de prud'hommes. Cet accord est consigné par écrit et signé des deux parties.

Travail à faire

- 4.1. **Définissez la nature juridique de l'accord conclu.**
- 4.2. **Que pensez-vous de la validité d'un tel accord ?**

II. APPLICATION DE DROIT PÉNAL

4/5

En 1992, la SARL COROLLA a été constituée par trois associés. Le gérant est Monsieur GENDRE. Aucun commissaire aux comptes n'a été nommé.

Le 15 décembre 1999, le tribunal de commerce a déclaré la SARL en liquidation judiciaire, et le juge-commissaire a transmis au procureur le rapport établi par l'administrateur judiciaire faisant état de graves irrégularités.

Le 15 janvier 2000, le procureur a saisi le juge d'instruction pour une information judiciaire contre Monsieur GENDRE et ses associés. Des experts ont été commis et ont constaté que des travaux ont été réalisés gracieusement durant l'été 1998 par la SARL dans la maison de campagne du maire de la commune de X pour un montant d'environ 90 000 F, cela ayant permis d'obtenir un marché de réfection de bâtiments municipaux pour une somme totale de 550 000 F.

Monsieur GENDRE et le maire se sont rendus coupables de corruption.

Travail à faire

Quelles sont les autres infractions commises ?

Caractériser ces infractions.

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

III. QUESTIONS DE COURS

1. Droit du contentieux.

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

2. Droit du crédit.

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