DECF

1/6

SESSION 2001

RELATIONS JURIDIQUES

DE CRÉDIT, DE TRAVAIL ET DE CONTENTIEUX

Remarque liminaire : *On n'exigera pas des candidats qu'ils citent les numéros et dates précises des articles de lois et règlements ou des arrêts ni qu'ils énoncent littéralement le contenu des règles visées.*

I. CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL

2|6

THÈME N°1

1.1. La RTT doit porter sur le temps de travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du travail effectif sauf si un accord, un usage ou le contrat de travail le prévoient. Dans ce cas, ce temps fera l'objet de contreparties financières ou de temps de repos.

1.2. La RTT ne doit pas avoir pour incidence de diminuer la rémunération globale brute des salariés payés au SMIC.
L'employeur peut choisir, soit de verser un complément de salaire, soit d'augmenter le taux horaire.

THÈME N°2

La loi a défini trois catégories de cadres :

- Les cadres dirigeants : ce sont les cadres assurant des responsabilités, qui détiennent le pouvoir et perçoivent les rémunérations les plus élevées dans l'entreprise. Ils ne sont pas concernés par la loi sur la réduction du temps de travail.

- Les cadres intégrés dans une équipe de travail : ils sont occupés selon l'horaire collectif du service, soumis aux 35 heures comme tous les salariés. Lorsque leur horaire de travail comporte l'usage régulier d'heures supplémentaires, il peut être signé une convention de forfait.

- Les autre cadres : ni dirigeants, ni intégrés, mais autonomes dans la gestion de leur temps de travail. Ce sont les cadres qui ne sont pas soumis à des horaires fixes et contrôlables. Leur temps de travail peut se décompter forfaitairement en jours ou en heures.

Les conventions de forfait concernant les cadres intégrés :

La convention de forfait prévoit la rémunération forfaitaire d'heures supplémentaires déterminées. La rémunération correspondante doit être au moins égale au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise compte tenu des majorations pour heures supplémentaires. La convention ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur.

En l'espèce, Monsieur LEBRUN est cadre intégré à une équipe ; il sera occupé selon l'horaire du service et soumis aux 35 heures comme les autres salariés. Néanmoins, une convention de forfait pourra être signée dans les conditions indiquées ci-dessus.

THÈME N°3

3.1. Les prestations en nature versées au salarié victime d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale prennent en charge la totalité du risque professionnel, à savoir :

- une prise en charge directe (la victime n'a pas à faire l'avance des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, etc) ;
- l'absence de ticket modérateur (prise en charge à 100% des frais de soins, exonération du forfait journalier en cas d'hospitalisation) ;
- la prise en charge par la caisse de sécurité sociale des frais de réadaptation engagés pour la réintégration de la victime ou son reclassement.

En l'espèce, Monsieur GUÉRIN percevra l'ensemble des prestations en nature qui lui sont dues.

4.1. En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Aucun licenciement ne peut être prononcé pendant cette période. S'il était prononcé, il serait nul.
À l'issue de la suspension, seul le médecin du travail est habilité à constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre son poste de travail, et son avis s'impose à l'employeur.
Si le salarié est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait, dès lors qu'il n'y a pas incapacité totale et définitive, l'employeur a une obligation de reclassement.

Le reclassement s'entend comme la proposition d'un autre emploi, approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible à l'emploi précédent. Si l'entreprise appartient à un groupe, il doit être recherché au niveau du groupe.
L'employeur doit tenter de reclasser le salarié au plus tard dans le mois qui suit la visite de reprise du salarié.

Dans l'hypothèse où le reclassement est impossible, le contrat de travail peut être rompu. (Si le salarié n'est pas licencié à l'issue du délai d'un mois, l'employeur doit lui verser la rémunération correspondant à son emploi antérieur, même en l'absence de tout travail effectif).
Le salarié perçoit :

- l'indemnité de préavis ;
- l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

En l'espèce, l'employeur peut licencier monsieur GUÉRIN, sous réserve du paiement des indemnités qui lui sont dues.

THÈME N°5

5.1. Les salariés à temps partiel sont désormais ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle. Le contrat est obligatoirement écrit ; en l'absence d'écrit, il est présumé à temps plein. Le contrat peut prévoir des heures complémentaires ; dans ce cas, le contrat doit prévoir leur nombre maximal. Les heures complémentaires sont limitées :

- elles ne peuvent porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle ;
- le volume de ces heures effectuées par un salarié ne peut dépasser 10% de l'horaire total prévu dans le contrat ;
- un accord collectif de branche étendu, peut porter ce dépassement jusqu'au tiers de cette durée. Les heures complémentaires effectuées au delà de 10% devront donner lieu à une majoration de 25%.

Le salarié doit effectuer les heures complémentaires prévues au contrat mais il peut refuser d'accomplir celles qui ne sont pas prévues. Il peut également refuser de les accomplir, si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance (3 jours).

5.2. Le contrat de travail doit prévoir les cas où peut intervenir une modification de la répartition des heures de travail et préciser qu'elle doit être notifiée au salarié au moins 7 jours à l'avance.
Si le contrat n'a pas prévu la modification de la répartition, le salarié peut refuser sans que ce soit ni une faute ni un juste motif de licenciement.
(Certaines hypothèses légitiment un refus même si la modification est prévue au contrat, dès lors que le changement n'est pas compatible :

- avec des obligations familiales impérieuses ;
- avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- avec une activité professionnelle non salariée ;
- avec une période d'activité fixée chez un autre employeur).

Tournez la page SVP

5.3. Le salarié à temps partiel est prioritaire pour reprendre un temps complet. L'employeur informe les intéressés des emplois à temps plein disponibles dans leur catégorie professionnelle.

En l'espèce, Madame HOUIX pourra faire valoir ses droits au retour à un temps complet quand elle le souhaitera. Elle pourra retrouver un poste à temps complet, sous réserve de l'existence d'un emploi disponible dans l'entreprise.

THÈME N°6

6.1. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu après la période d'essai, avant l'échéance du terme. La loi stipule que sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.
L'employeur doit établir la preuve de la faute grave et c'est au juge de l'apprécier.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail, telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise jusqu'à la fin du contrat, quand il est à durée déterminée. (Les actes d'insubordination et l'abandon de poste sont des fautes graves retenues par la jurisprudence).

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire, à savoir :

- Convoquer le salarié à un entretien. La convocation doit être écrite, préciser l'objet, la date, l'heure, et le lieu de l'entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La convocation est remise en mains propres ou envoyée par lettre recommandée ;
- L'entretien : au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer les motifs de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié ;
- La notification de la sanction : l'employeur doit attendre un jour franc pour notifier la sanction, c'est à dire la rupture anticipée du CDD, et sa décision ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La notification doit énoncer les motifs de la rupture anticipée et être faite par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

En l'espèce, L'employeur est en droit de rompre avant terme le contrat à durée déterminée de Madame MARTIN en raison des fautes graves commises par elle.

6.2. La faute grave est un cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, sans droit à l'indemnité de fin de contrat. Le salarié a droit néanmoins à l'indemnité compensatrice de congés payés.

En l'espèce, Le contrat de Madame MARTIN peut être rompu avant son terme sans indemnité de fin de contrat, mais l'indemnité compensatrice de congés payés devra lui être versée.

II. DROIT DU CONTENTIEUX

1. Le tribunal d'instance est compétent matériellement pour les affaires personnelles et mobilières d'un montant maximal de 50 000 F.

Application : dans l'affaire présentée qui comporte un litige d'un montant inférieur à 50 000 F, le tribunal d'instance sera compétent.

2. Le tribunal d'instance statue en premier et dernier ressort jusqu'à 25 000 F. Au-delà, il statue en premier ressort et ses décisions sont donc susceptibles d'appel.

Application : la somme en cause dans le litige est supérieure au taux de ressort du tribunal. Si Michel n'obtient pas satisfaction, il pourra interjeter l'appel.

3. Définitions

a. La demande reconventionnelle.

C'est la demande par laquelle le défenseur attaque à son tour le demandeur en présentant des prétentions devant le tribunal.

b. La force exécutoire.

Elle représente la qualité d'une décision de justice ou d'un acte rendant possible son exécution forcée.

III. DROIT DU CRÉDIT

Le découvert est une ouverture de crédit, qui peut être définie comme une promesse de crédit faite par le banquier à son client. Elle peut être à durée déterminée ou indéterminée.

L'ouverture de crédit à durée indéterminée peut être interrompue unilatéralement par le banquier.
Cependant, l'article 60 de la loi bancaire de 1984 prévoit que tout concours à durée indéterminé ne peut être réduit ou interrompu que sur notification écrite et à l'expiration d'un délai de préavis fixé lors de l'octroi du concours.
À défaut du respect d'un préavis, la banque engage sa responsabilité pour rupture abusive.

Il existe des exceptions au principe, dans les deux cas suivants :
- comportement gravement répréhensible du bénéficiaire ;
- situation financière irrémédiablement compromise.

Application : le dépassement du découvert autorisé est une faute gravement répréhensible du client. La rupture sans préavis par la banque de son concours est justifiée.

IV. APPLICATION DE DROIT PÉNAL

1. Les infractions commises.

Le délit d'abus de biens sociaux

- L'élément légal : l'abus de biens sociaux dans les SA est défini par la loi du 24 juillet 1966 (Art. 437 3°)
- L'élément matériel : trois conditions constituent l'élément matériel de l'infraction :
  - un usage des biens ou du crédit de la société ;
  - un usage contraire à l'intérêt social qui peut consister en une perte ou une privation de gains ;
  - un usage à des fins personnelles ou pour favoriser une société ou une entreprise dans laquelle le dirigeant était directement ou indirectement intéressé.
- L'élément moral : l'infraction implique la mauvaise foi du dirigeant.
- Les auteurs : les personnes punissables sont le président, les administrateurs ou les directeurs généraux.

Application : Monsieur LANGON a commis un abus de biens sociaux caractérisé.

Le délit de non-révélation au procureur de la République de faits délictueux.

- L'élément légal : l'infraction est définie par la loi du 24 juillet 1966 (Art. 457).
- L'élément matériel : il est constitué par l'existence de faits délictueux constatés par le commissaire aux comptes lors de l'exercice de sa mission légale de contrôle.

Il doit s'agir de faits délibérés de la part du dirigeant, mais le commissaire aux comptes n'a pas à les qualifier pénalement.

La loi ne fixe pas de délai pour la révélation, mais les juges estiment que le commissaire aux comptes ne doit pas attendre.

- L'élément moral : la mauvaise foi est requise, une simple négligence n'est pas constitutive de l'élément moral.

Application : Le commissaire aux comptes de la société anonyme en constatant la malversation commet un délit de non-révélation de faits délictueux en ne dénonçant pas le comportement du dirigeant.

2. La garde à vue dépend des seuls pouvoirs de l'officier de police judiciaire chargé d'une enquête. Il importe peu, dès lors, qu'il agisse dans le cadre d'une enquête préliminaire, ou sur commission rogatoire dans le cadre d'une information judiciaire.

Pour peu qu'existent des indices faisant présumer que la personne a commis ou tenté de commettre une infraction, cette mesure peut être décidée (Art. 77 CPP).