

Partiel de droit

Aucun document autorisé

Analyse de cas :

La SARL « A la débrouille » vend différents composants industriels et numériques. Son siège social est à Strasbourg et son effectif est de vingt salariés. La SARL exploite plusieurs magasins dans l'Est de la France et depuis peu un sur Tours, dans la région Centre.

Le magasin de Tours est particulièrement dynamique et il accroît ses ventes au point qu'il est nécessaire de recruter un nouveau salarié.

Madame DERNON souhaite recruter en interne car le magasin de Metz connaît une baisse de son chiffre d'affaires. Elle informe Monsieur DLESSIS, salarié dans le magasin de Metz, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de sa mutation prochaine à Tours. Il devra prendre ses nouvelles fonctions dans six mois.

Monsieur DLESSIS, installé depuis dix ans avec sa famille à Metz, est fort mécontent de cette décision. À la relecture de son contrat de travail, il doute de la validité de la clause de mobilité et il pense qu'il a le droit de refuser sa mutation à Tours.

DOSSIER 1 :

1. Après avoir rappelez les modalités d'une clause de mobilité, observez celle insérée dans le contrat de travail de Monsieur DLESSIS : est-elle valable ?
2. Monsieur DLESSIS est-il en droit de refuser sa mutation à Tours ? Quelles seraient les conséquences d'un éventuel refus ?
3. Définissez les caractéristiques d'un contrat de travail et illustrez-les en fonction de la situation de Mr DLESSIS.

Constatant plusieurs impayés dans le magasin de Nancy, Madame DERNON fait envoyer des relances auprès des clients concernés. Ceux-ci affirment avoir payé par chèque le jour même de leur achat et contestent la relance. Craignant d'avoir à payer une seconde fois, ils saisissent une association de défense des consommateurs.

Après enquête, Madame DERNON découvre qu'une des salariés du magasin, embauchée par contrat de travail à durée indéterminée, Madame HUGON, a détourné une trentaine de chèques à son profit depuis le début de l'année. Soucieuse de l'image du magasin, Madame DERNON se rapproche de l'association des consommateurs et des clients ayant fait l'objet d'une relance, abandonne bien évidemment toute poursuite à leur rencontre et leur accorde une remise substantielle sur les achats à venir.

DOSSIER 2 :

1. Appréciez les chances de succès d'une action en responsabilité civile (devant la juridiction civile) de la SARL contre Mme Hugon.
2. Indiquez à Mme Derron si le comportement de Mme HUGON peut justifier une rupture du contrat de travail.
3. Distinguer dans un contrat de travail la notion de durée du travail et d'horaire de travail.

Face à tous les dysfonctionnements présents dans l'entreprise, 3 salariés n'ont plus confiance en Mme Derron. Fort de leur ancienneté et de leur connaissance du marché des composants numériques, ils décident de créer leur propre structure. Ils se connaissent bien et souhaitent renforcer leurs liens professionnels à travers leur nouvelle société.

DOSSIER 3 :

1. Ils souhaitent se renseigner sur **les sociétés de personnes** et plus particulièrement la SNC : que pouvez-vous en dire ? (Associés, responsabilité ...)
2. Qu'est-ce qu'un apport ?
3. Quels sont les éléments de leurs contrats de travail actuels auxquels ils doivent faire attention ?

Annexe 1 : Extrait du contrat de travail de Monsieur ^DPLESSIS

Article 11. Mobilité

En raison de l'évolution de l'organisation de l'entreprise, afin de garantir son bon fonctionnement, la société se réserve la possibilité de modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement de Monsieur PLESSIS qui pourra être muté dans tout magasin situé en Alsace-Lorraine.

Monsieur DLESSIS disposera d'un délai de six mois pour rejoindre sa nouvelle affectation.

Le refus de Monsieur DLESSIS de rejoindre son nouveau poste s'analyserait en une inexécution de ses obligations contractuelles pouvant légitimer son licenciement pour faute.

Annexe 2 : Modification du contrat et des conditions de travail

Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Même dans ce cas, il n'y a toutefois pas modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité. (...)

Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

(...) En cas de refus de la modification d'un élément essentiel du contrat, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

<http://travail-emploi.gouv.fr>

³ **Annexe 4 : Extraits du Code civil**

Article 1382

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

Article 1383

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Article 1384

On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

