

DUT Informatique S3 : TD DROIT n°1

Thème 1 : Le contrat de travail.

La société FreePress édite et publie des journaux gratuits financés par la publicité et les petites annonces. Elle utilise pour la distribution des distributeurs occasionnels qui sont pour la plupart du temps des retraités, des étudiants ou des chômeurs. Elle conclut avec les intéressés un contrat dénommé convention de mandat. Les distributeurs disposent d'une grande latitude dans l'accomplissement de leur mission et peuvent se faire remplacer par des personnes de leur choix (sauf opposition de la société FreePress). Leur seule obligation est de se conformer aux directives générales de la société qui leur fixe un secteur de distribution et leur impartit un délai pour y procéder.

Leur rémunération dépend du nombre de journaux et de prospectus distribués et des frais professionnels qui sont exposés.

L'administration fiscale a toujours considéré ces rémunérations comme des commissions mais semble revenir sur sa position suite à un contrôle.

Analyser la situation.

Thème 2 : L'embauchage. Cas pratiques

Cas n°1 :

M. Griand, lors de son embauche dans une maison de convalescence pour malades mentaux en qualité de surveillant de nuit, avait fait valoir son ancienneté dans la gendarmerie et n'avait pas jugé utile, aucune question ne lui ayant été posée, de signaler une condamnation pénale avec sursis infligée avant son embauche.

La nature de l'entreprise (post-cure pour malades mentaux) et la nature de l'emploi exercé par le salarié imposent un personnel irréprochable.

Trois ans après l'embauche de M. Griand, son employeur découvre les antécédents judiciaires de ce dernier et désire le licencier.

L'employeur peut-il licencier Monsieur Griand pour ce motif ?

Cas n°2 :

Le 21 mai, la société Tartempion, en redressement judiciaire autorisée à poursuivre son exploitation, embauche, assistée de son syndic, M. Fiprand en qualité de directeur.

Le 27 juillet, elle met fin à ses fonctions car elle vient de découvrir que lors de son recrutement, M. Fiprand avait dissimulé que le 25 avril, une société – la société J.B.L., dont il était P.D.G. – avait été mise en liquidation de biens. En effet, bien qu'informée par M. Fiprand de ses fonctions au sein de la société J.B.L., si la société Tartempion avait connu la mise en liquidation, celle-ci aurait été de nature à faire écarter la candidature de ce dernier au poste de directeur.

Analyser la situation des parties et les motifs qu'elles invoquent à l'appui de leurs demandes en justice ? Quelle issue voyez-vous au litige ?

Cas n°3 :

M. Bertrand a été embauché le 1^{er} octobre 2020 comme analyste programmeur, il présente un certificat de travail portant la mention « libre de tout engagement ». Il travaille à Asnières.

M. Lenglet, son nouvel employeur, apprend incidemment le 15 février que M. Bertrand est lié par une clause de non-concurrence à son ancien employeur. Cette clause interdit à M. Bertrand de travailler chez un concurrent dans Paris et la région parisienne pendant un an.

M. Lenglet est très content de M. Bertrand, mais, cependant, lui fait part de son désir de le licencier. Quelles raisons ont amené M. Lenglet à prendre cette décision ?

Cas n°4 :

Flore, au cours d'un entretien d'embauche, se voit poser un certain nombre de questions, notamment sur son appartenance à un syndicat et sur son intention d'avoir des enfants dans un proche avenir. D'autre part, au cours de cet entretien, elle est soumise à des tests graphologiques, ce dont elle n'avait pas été prévenue. Flore se pose des questions quant à la régularité de ces questions et de ces tests.

Que pouvez-vous lui répondre ?

Cas n°5 :

M. Dumont vient d'être embauché dans une entreprise de transport. Après une semaine de travail, celui-ci demande à l'assistante chargée du recrutement la preuve que la déclaration unique d'embauche a bien été effectuée. Celle-ci refuse, en lui précisant que le salarié n'a pas à être informé de cette formalité.

Qu'en pensez-vous ?

Cas n°6 :

M. Lebon a pris un poste de responsable du service du personnel dans la société Clarplus, entreprise de nettoyage. Il s'étonne d'un certain nombre de pratiques dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne le recrutement des personnes de nationalité chilienne et d'autres de nationalité portugaise. Celles-ci sont embauchées sans aucune formalité.

Que pouvez-vous lui dire concernant ces recrutements ?

Cas n°7 :

Dans cette même entreprise Clarplus, le responsable des équipes d'entretien va partir d'ici quinze jours, suite à une démission. M. Lebon a reçu plusieurs candidats. La candidature de M. Lecadre a retenu toute son attention. Il lui a adressé un courrier lui précisant un certain nombre d'éléments, dont le salaire, les horaires, les tâches à accomplir et la date d'entrée en fonction. Au cours d'un entretien avec le directeur de l'entreprise, il lui fait part de cette candidature et de son intention d'embaucher M. Lecadre. Le directeur refuse cette embauche de façon très ferme car il a l'intention de proposer ce poste au cousin de sa femme.

M. Lebon vous demande conseil

Cas n°8 :

Une salariée commet une faute pendant sa période d'essai. L'employeur lui signifie alors la rupture de son contrat au titre de la période d'essai, en lui écrivant que la faute qu'elle a commise ne permettait pas la poursuite des relations contractuelles. La salariée conteste devant le conseil des prud'hommes le non-respect de la procédure disciplinaire et demande des dommages et intérêts pour rupture abusive.

Que pensez-vous de ses chances de les obtenir ?

Cas n°9

M. Leblanc a été embauché à compter du 15 septembre en tant que comptable. Aucun contrat de travail n'a été signé entre les parties. Le 15 octobre, son employeur souhaite mettre fin à la relation de travail en disant rompre la période d'essai.

1. Son employeur s'est-il mis en tort en ne faisant pas signer de contrat de travail ?

2. Y a-t-il rupture de la période d'essai ?

Cas n°10

L'entreprise Val Store a embauché Benoît en tant que storiste en contrat à durée déterminée de 6 semaines pour surcroît exceptionnel de travail. Son contrat de travail prévoit une période d'essai d'1 mois. Deux semaines après son embauche, son employeur est mécontent de son travail et décide de mettre fin à sa période d'essai.

Qu'en pensez-vous ?

Cas n°11

Un salarié est embauché à compter du 19 septembre par contrat. Une période d'essai a été prévue en ces termes : « Votre embauche ne deviendra définitive qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois de travail effectif »

Le salarié adresse un arrêt maladie d'une semaine, du 2 au 6 octobre.

L'entreprise peut-elle prolonger la durée de l'essai initial pour tenir compte de cette absence ? Justifiez votre position.

Cas n°12

Mme Lemasson travaille en tant que caissière à temps partiel. Elle ne travaille jamais le mercredi. Un mardi soir, son employeur exige que le lendemain, et cela pendant 6 semaines, elle soit présente le mercredi, une autre caissière étant absente pour maladie pendant ces 6 semaines. En compensation, il lui demande de ne pas travailler le mardi. Mme Lemasson ne souhaite pas travailler ces mercredis.

1. Que pouvez-vous lui répondre ?

D'autre part, son contrat ne prévoit pas la possibilité de faire des heures complémentaires, mais son employeur exige régulièrement qu'elle travaille 1 ou 2 heures de plus que ce que prévoit son contrat de travail.

2. Mme Lemasson peut-elle refuser d'effectuer des heures complémentaires ?

Cas n°13

M. Pierre a été embauché en contrat à durée déterminée par une société de transport en tant que chauffeur pendant trois semaines, en remplacement d'un salarié malade. À l'issue de ces trois semaines, le salarié malade adresse un nouvel arrêt maladie et le responsable du personnel propose à M. Pierre de conclure un deuxième contrat de remplacement dès le lendemain de la fin du premier contrat, toujours en remplacement de ce salarié malade. Un proche de M. Pierre prétend que l'employeur aurait dû respecter un délai entre les deux contrats.

Qu'en pensez-vous ?

Cas n°14

M. Dublans a été embauché en contrat à durée déterminée à partir du 16 mai pour surcroît exceptionnel de travail dû à une importante commande de pose de moquette et de papier peint chez un client. La fin du contrat se situe à la fin des travaux dont la durée n'est pas déterminée.

Que pouvez-vous dire à M. Dublans quant au terme de ce contrat ?

Cas n°15

Mme Prune a été engagée en septembre 2005 en contrat à durée indéterminée en tant que chargée des affaires commerciales par l'entreprise Tom Pousse qui fabrique des vêtements d'enfant. Son secteur commercial comprend les départements 92, 75 et 78. Son contrat écrit comporte un certain nombre de clauses, dont une clause de non-concurrence. Celle-ci prévoit qu'en cas de démission ou de licenciement, Mme Prune ne pourra passer au service d'une maison concurrente pendant un délai de deux ans, dans un secteur s'étendant aux départements 92, 75 et 78 et uniquement dans son activité commerciale.

En mai 2007, Mme Prune trouve un nouvel emploi dans une entreprise concurrente fabriquant des vêtements d'enfant, située à Nanterre, et quitte l'entreprise. Le responsable du personnel de Tom Pousse n'accepte pas cette situation et veut intenter une action pour non-respect de la clause de non-concurrence à l'encontre de Mme Prune.

Que pouvez-vous lui dire ?

Cas n°16

Vincent, âgé de 19 ans, a signé un contrat d'apprentissage de deux ans pour devenir carrossier automobile. À l'issue du premier mois de travail, son employeur lui remet un bulletin de salaire et Vincent constate que son salaire proportionnel au SMIC est équivalent à 20 % du montant du SMIC, ce qui l'étonne. D'autre part, déçu par ce premier mois de contrat, Vincent souhaite rompre celui-ci. Il en informe son employeur qui lui précise qu'il n'y a aucune possibilité de rupture et qu'il doit rester deux ans dans son entreprise.

Que pouvez-vous répondre sur ces deux points ?

Cas n°17

Depuis huit ans, Thomas est salarié d'une entreprise de transport située à Paris. Son contrat comporte une clause de mobilité sur les régions Nord-Pas-de-Calais et Pays-de-Loire. Son employeur l'informe que, dans deux mois, celui-ci se verra muter à Lille, l'agence de Lille se développant et ayant besoin de personnes connaissant le fonctionnement de l'entreprise. Benoît, très parisien, et sans charge de famille, songe à refuser, souhaitant rester au siège de Paris.

Que pouvez-vous lui dire ?

Cas n°18

Marion travaille depuis dix jours dans une société de courtage d'assurances en tant qu'hôtesse d'accueil. Elle remplace une salariée absente pour congé de maternité. Au onzième jour de travail, elle s'étonne de n'avoir pas signé de contrat de travail. Elle s'adresse au responsable de l'agence qui lui précise que son contrat est en cours de rédaction. Pouvez-vous informer Marion sur sa situation ?

Répondez par « vrai » ou « faux »

1. Tous les contrats de travail doivent obligatoirement être établis par écrit.
2. La visite médicale d'embauche doit être obligatoirement effectuée avant la fin de la période d'essai professionnelle.
3. Lors d'un entretien d'embauche, le candidat est tenu de répondre à des questions sur son appartenance à un syndicat.
4. Tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doivent employer des personnes reconnues handicapées.
5. La simple offre d'emploi a valeur de promesse d'embauche.
6. Dans certains cas, les offres d'emploi peuvent préciser le sexe du candidat.
7. Pôle emploi a un monopole en ce qui concerne l'activité de placement.
8. La déclaration unique d'embauche peut être effectuée jusqu'à la fin de la période d'essai.
9. Les étudiants étrangers peuvent obtenir une carte de travail.
10. Dans un entretien d'embauche, un employeur peut demander à une femme si elle est en état de grossesse.
11. La période d'essai est obligatoire dans un contrat à durée déterminée.
12. La clause de non-concurrence doit obligatoirement comporter une contrepartie financière.
13. Dans un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée par le Code du travail.
14. L'employeur doit justifier la rupture de la période d'essai.
15. Le salarié peut rompre la période d'essai sans respecter de préavis.
16. La clause de mobilité permet à l'employeur de changer le lieu de travail d'un salarié.
17. Le contrat de mise à disposition est le contrat conclu entre l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire.
18. Le contrat à durée déterminée conclu pour remplacement doit obligatoirement comporter le nom du salarié absent.
19. Le contrat pour surcroît d'activité peut être conclu à terme précis ou imprécis.
20. Les contrats à durée déterminée à terme précis ont une durée limitée à 18 mois.
21. L'indemnité de fin de contrat est due à la fin d'un contrat à durée déterminée de saisonnier.
22. L'indemnité de fin de contrat des salariés en contrat à durée déterminée est toujours égale à 10% de la rémunération brute totale perçue.
23. Le contrat de travail temporaire qui ne comporte pas de motif est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée par le juge.
24. Un salarié intérimaire qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée peut rompre son contrat de travail temporaire.
25. Un salarié à temps partiel acquiert de l'ancienneté comme un salarié à temps plein.
26. Le salarié à temps partiel est toujours obligé d'effectuer des heures complémentaires si son employeur le lui demande.
27. Le travail à temps partiel ne peut jamais être annualisé.
28. Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit.
29. Le salarié en contrat d'apprentissage perçoit un salaire qui est un pourcentage du SMIC.
30. Le contrat nouvelles embauches est un contrat à durée indéterminée.