

Applications

EXERCICE 1 :

M. Louis, salarié de l'entreprise Castor Informatique, est embauché en qualité d'ingénieur commercial. Il est convenu dans son contrat de travail que sa rémunération comprend un salaire fixe et une commission de 5 % sur les ventes de matériel informatique et sur la totalité des prestations de services facturés aux clients. L'employeur lui propose une modification du taux de la commission qui varierait selon les clients, 15 % pour les clients nouveaux et 8 % pour les anciens, applicable aux ventes de matériel informatique et à la moitié des prestations de services facturés. M. Louis refuse. L'employeur le considère comme démissionnaire.

Travail à faire : Indiquez quels arguments M. Louis peut produire pour sa défense.

EXERCICE 2 :

L'entreprise Castor Informatique connaît de sérieuses difficultés économiques. L'employeur envisage de supprimer une prime de résultat qui était versée depuis déjà 10 ans.

Travail à faire :

- 1. A-t-il le droit de le faire ?**
- 2. Est-il important de savoir si la prime est prévue au contrat ou à la convention collective ?**

EXERCICE 3 :

Travail à faire : Quelles sont les différences entre un acompte sur salaire et une avance sur salaire ?

EXERCICE 4 :

M. Eric décide de quitter sur le champ l'entreprise qui l'emploie depuis dix ans car l'employeur ne lui verse jamais son salaire dans les délais légaux. Le mois dernier, M. Eric n'a pas perçu de salaire.

Travail à faire : Comment qualifiez-vous cette rupture du contrat de travail ?

EXERCICE 5 :

Arrêt Chambre sociale Cour de cassation du 17 octobre 2006

La Cour de cassation, Chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant:

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société France Telecom le 14 mai 1998 en qualité d'opérateur technique, niveau III de la classification interne de l'entreprise ; que s'estimant l'objet de discrimination, il a saisi la juridiction prud'homale ; Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué, pour des motifs pris d'une violation du principe à travail égal salaire égal, d'un défaut de réponse à conclusions, et d'une violation des règles de preuve, de l'avoir débouté de sa demande de rappels de

salaires ; Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les promotions internes étaient, en application d'un accord d'entreprise, soumises à une procédure de reconnaissance des compétences par un jury indépendant et que le salarié, qui n'avait pas été admis par le jury en 2000, n'avait ensuite plus fait acte de candidature, a caractérisé l'existence d'éléments objectifs de nature à justifier la différence de classification et de rémunération constatée pour la période antérieure à 2002 ; Et attendu que pour la période postérieure elle a relevé, sans inverser la charge de la preuve, que le salarié ne produisait aucun élément susceptible d'établir une inégalité de rémunération; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 41 2-2 du code du travail;;

Attendu qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale dans l'évaluation du salarié, et que toute mesure contraire est abusive et donne lieu à dommages intérêts ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages intérêts, la cour d'appel, après avoir constaté que son supérieur hiérarchique a mentionné lors de son entretien professionnel annuel le 31 mars 2004 « M. X... n'est pas motivé pour la vente de par ses nombreuses activités syndicales. Sa présence irrégulière ne permet pas un management correct et une implication satisfaisante de sa part », retient qu'il s'agit d'une recherche d'explication objective des performances insuffisantes de l'intéressé et que ce dernier ne justifie pas qu'il ait été entravé dans l'exercice de ses fonctions syndicales ni qu'il ait subi du fait de son engagement des mesures discriminatoires en matière de rémunération ou de promotion ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt rendu le 17 novembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble.

Travail à faire

1. Quel est le problème juridique?

2. Analysez les arguments de la Cour de cassation