

DUT Informatique S3 : TD DROIT n°5

APPLICATIONS

Les pouvoirs de l'employeur et les libertés des salariés en 10 questions

I. Répondez par « vrai » ou « faux ».

1. Le règlement intérieur est établi unilatéralement par l'employeur.
2. L'obligation d'édicter un règlement intérieur concerne les entreprises qui atteignent le seuil de 20 salariés.
3. Le règlement intérieur fixe notamment l'échelle des sanctions qui peuvent être plus sévères que celles prévues par la convention collective.
4. Le règlement intérieur s'applique à tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut.
5. Le règlement intérieur peut prévoir l'interdiction de fumer pour des raisons d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.
6. Le règlement intérieur peut prévoir des dispositions relatives à l'obligation d'accomplir des heures supplémentaires.
7. L'absence non justifiée d'un salarié ne peut pas être sanctionnée si elle n'est pas prévue dans le règlement intérieur.
8. Le règlement intérieur ne peut pas prévoir de clauses relatives à la période d'essai.
9. Le règlement intérieur ne peut contenir de règles contraires aux lois, aux règlements et aux accords collectifs.
10. Les notes de service édictées par l'employeur constituent des annexes au règlement intérieur.

II. Cas pratiques

Cas pratique n° 1

Un employeur envoie par lettre recommandée à un salarié une convocation à un entretien préalable devant avoir lieu le jeudi de la semaine suivante (un délai raisonnable étant respecté entre la réception de la lettre et la date de la convocation). Le salarié décide de ne pas se présenter à l'entretien préalable.

L'entretien sera-t-il valable en l'absence du salarié ?

Cas pratique n° 2

Carole est atterrée: ce mois-ci, sa feuille de paye est proche de zéro... Il est vrai qu'elle a été absente pour maladie une grande partie du mois, mais elle croyait que l'employeur prenait tout en charge! Pour information, elle a été embauchée sous CDD il y a 3 mois dans l'entreprise, après 6 mois d'intérim sur le même poste.

Que pensez-vous de sa situation ?

Cas pratique n° 3

Mme Gilberte est directrice du service comptabilité de l'entreprise. Elle n'apprécie pas du tout Jacques, jeune collaborateur qui a un enfant en bas âge et qui doit quitter l'entreprise à 18 heures précises tous les soirs, pour aller chercher son enfant à la garderie. Délibérément, elle place systématiquement les réunions de travail à 17 h 45. Soit Jacques y assiste et il arrive en retard à la garderie, soit il n'y assiste pas et il court le risque de commettre des erreurs professionnelles, soit il y assiste et quitte la réunion en cours de route, ce qui n'est pas satisfaisant parce que cela place celui qui quitte la réunion en situation de fautif...

Jacques peut-il invoquer une situation de harcèlement ?

Cas pratique n° 4

Jacques a enfin réussi à changer de service dans l'entreprise. Son nouveau chef de service, M. Dupont, est absolument charmant. Jacques peut enfin arrêter de stresser tous les soirs... Hélas, son répit est de courte durée... M. Dupont est en effet complètement tête en l'air et désorganisé. Il ne songe à mettre en place des réunions de travail qu'en fin d'après-midi, juste avant que Jacques ne parte chercher son enfant à la garderie.

Jacques peut-il une fois de plus invoquer une situation de harcèlement ?