









UNIVERSITE
CHEIKH ANTA DIOP
DE DAKAR

ÉCOLE SUPÉRIEURE POLYTECHNIQUE (ESP)


Département : Génie Informatique

RAPPORT TD3 GROUPE 1 SSI

Membres

-  Seynabou laye Mbaye
-  Awa Lo
-  Papa Mounirou Seck
-  Donald William Kodjo Evlo
-  Ngueyanouba Jean
-  Mohamed Bakhoun
-  Djibril Sanou Gueye

 **Cours** : Droit de l'entreprise et du travail

 **Enseignant** : Pr. Abdoulaye BA

 **Niveau** : Master 1

Année académique : 2024-2025

Cas pratiques

Cas 1 : Licenciement économique de Mlle FALL

Présentation des faits

Mlle FALL, célibataire et sans enfant, a été engagée comme comptable pour une durée de 2 ans dans une entreprise où travaillent 4 autres comptables, toutes mariées et mères de famille. Deux mois plus tard, le patron informe les travailleurs que suite à des difficultés économiques, il va devoir procéder à une réduction d'effectif et notamment au licenciement de 3 comptables sur 5.

Problème juridique

1. Un employeur peut-il rompre un CDD pour motif économique ?
2. La situation familiale peut-elle être un critère de sélection des salariés à licencier ?

Solution juridique

- **Rupture du CDD** : La loi n'autorise pas la rupture anticipée d'un CDD pour motif économique. Seuls la force majeure, la faute grave ou l'accord des parties peuvent justifier une rupture anticipée.
- **Critères de sélection** : Utiliser la situation familiale comme critère principal de sélection constituerait une discrimination illégale.

Conclusion : Le licenciement économique de Mlle FALL serait illégal car un CDD ne peut être rompu pour ce motif, et le critère de sélection basé sur sa situation familiale serait discriminatoire.

Cas 2 : Licenciement de Mlle FALL

Présentation des faits

Mlle FALL a été engagée comme vendeuse en CDI avec une période d'essai d'un mois. Trois mois après son embauche, l'employeur apprend qu'elle a perdu son emploi précédent pour avoir volé un million de francs. N'ayant plus confiance en son employée et désireux de s'en séparer, il vient consulter.

Problème juridique

L'employeur peut-il licencier une salariée pour des faits commis avant son embauche et découverts après la période d'essai ?

Solution juridique

- **Faits antérieurs** : Un fait antérieur à l'embauche peut justifier un licenciement s'il a un lien direct avec l'emploi actuel et s'il rend impossible la poursuite de la relation de travail.
- **Perte de confiance** : La découverte d'un vol important dans un emploi précédent peut justifier une perte de confiance, surtout pour un poste impliquant la manipulation d'argent.

Conclusion : L'employeur peut envisager un licenciement pour perte de confiance, mais il devra suivre la procédure légale et démontrer que ce fait antérieur rend impossible la poursuite du contrat.

Cas 3 : Licenciement de M. SY

Présentation des faits

Accusé à tort d'avoir reçu des ristournes d'un fournisseur avec lequel il a la responsabilité de négocier, SY, cadre commercial, a été licencié. Durant la période du préavis, son patron se ravise et l'informe qu'il "annule le licenciement". Ce dernier refuse et au terme du préavis quitte l'entreprise. L'employeur lui notifie alors qu'il prend acte de sa démission.

Problème juridique

L'employeur peut-il requalifier en démission le départ d'un salarié qui refuse l'annulation de son licenciement pendant le préavis ?

Solution juridique

- **Rétractation du licenciement** : Un employeur ne peut pas imposer unilatéralement l'annulation d'un licenciement. L'accord du salarié est nécessaire.
- **Départ après préavis** : Le fait de partir à la fin du préavis ne constitue pas une démission mais l'exécution normale du licenciement prononcé.

Conclusion : L'employeur ne peut pas transformer ce départ en démission. Il s'agit bien d'un licenciement, qui plus est sans cause réelle et sérieuse puisque basé sur des accusations non fondées.