

TECHNIQUES SOCIALES

1. Reprochant à son employeur de ne plus lui fournir de travail, un salarié engage une action en résiliation judiciaire de son contrat. Avant que le juge prud'homal ne statue, il est licencié pour absence injustifiée à son poste de travail. Quelle sera l'issue de l'instance ?
2. Eric a été embauché sous CDD pour remplacer un cadre informaticien, en arrêt pour longue maladie. Une durée précise de 18 mois est prévue. L'activité étant débordante, son employeur n'a jamais pris le temps de lui faire signer ce contrat, dont il lui a toutefois remis un exemplaire le jour d'embauche. Au bout de 12 mois, son employeur rompt son contrat par une lettre lapidaire mentionnant simplement une incompatibilité d'humeur. Quelle serait la stratégie la plus efficace, financièrement parlant, pour Eric, dans le cadre d'une procédure prud'homale ?
3. L'entreprise Sétend comprend un effectif total de 15 personnes. Son dirigeant craint de ne pouvoir échapper à la mise en place de délégués du personnel, même s'il vous précise que son effectif inclut deux salariés à mi-temps et un salarié qui a été recruté il y a un an. Il vous demande de lui expliquer rapidement la marche à suivre et surtout de lui indiquer les implications qui en résulteront pour lui. Il a entendu dire que les représentants du personnel étaient des salariés protégés et que des moyens spécifiques devaient leur être alloués.
4. L'entreprise Malchance doit faire face depuis deux semaines, à un conflit collectif qui est particulièrement gênant pour elle. Elle n'entend pas se laisser faire et prévoit en riposte de fermer l'entreprise pendant trois jours. Elle vous explique qu'elle envisage de licencier Arthur qu'elle sait être à l'origine de l'arrêt de travail.

Durée : 45 minutes

Le Code du travail est autorisé.

TECHNIQUES SOCIALES

Durée : 45 minutes

Le Code du travail est autorisé.

1. Expliquez l'attendu de la Cour de cassation ci-après reproduit :

Cass. soc. 6 octobre 2015, pourvoi n° 14-17539

« Attendu qu'il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ».

2. Résoudre les deux cas suivant :

X La société MICHEL a connu une croissance régulière et emploie actuellement 70 salariés dans deux établissements situés à 14 km l'un de l'autre. Le premier établissement compte 48 salariés permanents et le deuxième 22 salariés.

Le dirigeant de l'entreprise reçoit en entretien un cadre qui exige la mise en place des élections des représentants du personnel. Il demande les élections des délégués du personnel dans les deux établissements et un comité d'entreprise commun.

Il se demande s'il doit donner suite à la revendication. Il s'interroge également sur la mise en place d'un CHSCT.

3. La société FLORALIS est une société de fabrication de produits cosmétiques à base de plantes qui commercialise ses produits exclusivement par internet. Elle emploie 76 salariés. Son dirigeant vous expose la situation de M. Narcisse qui a été embauché, le 18 juillet 2016, comme commercial, en vertu d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement de M. Olive au cours de son congé de solidarité internationale. Une durée précise de 18 mois avait été prévue. M. Mimosa étant absent lors de son entrée en fonction, le contrat ne lui avait été transmis pour signature que le 14 mars. Le 10 mars 2017, M. Mimosa a rompu le contrat de M. Narcisse au motif de son insuffisance professionnelle. Il vient d'apprendre que dans cette affaire aussi un procès s'annonçait. Il vous demande d'évaluer le risque judiciaire.

DJCE

Epreuve de :
Droit du travail
(durée 30 minutes)

Aucun document n'est autorisé

Cas n° 1.

L'entreprise Bleuet spécialisée dans la fabrication et vente d'outils de jardinage a recruté madame Rose le 01 février 2018 pour une durée de 20 mois en raison d'une hausse de son activité et de son impossibilité d'y faire face avec son personnel habituel. Or le 01 juin 2018 l'employeur a annoncé à la salariée qu'il mettait un terme à son contrat en raison de difficultés financières rencontrées par l'entreprise. Madame Rose vient vous consulter et vous demande quels sont ses moyens d'action et ce qu'elle peut espérer en cas d'action en justice.

Cas n° 2 .

Monsieur Ire vous explique sa situation. Il est salarié depuis 20 ans dans l'entreprise Beige. Il occupe des fonctions de contremaître et très scrupuleux dans l'accomplissement de son travail. Or pour une raison qu'il ne s'explique pas, son réveil n'a pas sonné le 04 juin 2018. Il est donc arrivé avec une demi-heure de retard à son travail. L'employeur qui est las de constater des comportements fautifs dans son entreprise a voulu marquer le coup. Hier il est voir monsieur Ire sur son poste et lui a fait savoir que son contrat de travail était rompu pour faute grave et qu'il ne voulait plus le voir une minute de plus dans l'entreprise. Monsieur Ire vous demande s'il peut contester cette rupture et espérer toucher quelques subsides.



DJCE

Epreuve de :
Droit du travail
(Durée 30 minutes)

Aucun document n'est autorisé

Cas n° 1.

L'entreprise Bleuet spécialisée dans la fabrication et vente d'outils de jardinage a recruté madame Rose le 01 février 2019 pour une durée de 20 mois en raison d'une hausse de son activité et de son impossibilité d'y faire face avec son personnel habituel. Or le 15 mars 2019 l'employeur a annoncé à la salariée qu'il mettait un terme à son contrat en raison de son incompétence à assurer ses fonctions dans l'entreprise. Madame Rose vient vous consulter et vous demande quels sont ses moyens d'action et ce qu'elle peut espérer en cas d'action en justice.

Cas n° 2.

Monsieur Ire vous explique sa situation. Il est salarié depuis 20 ans dans l'entreprise Beige. Il occupe des fonctions de contremaître et très scrupuleux dans l'accomplissement de son travail. Or pour une raison qu'il ne s'explique pas, il a pris une ramette de papier de l'entreprise afin de la donner à son fils qui a un rapport de stage à rendre en quatre exemplaires dans son Université. L'employeur qui est las de constater des comportements fautifs dans son entreprise a voulu marquer le coup. Hier il est voir monsieur Ire sur son poste et lui a fait savoir que son contrat de travail était rompu pour faute grave et qu'il ne voulait plus le voir une minute de plus dans l'entreprise. Monsieur Ire vous demande s'il peut contester cette rupture et espérer toucher quelques subsides.

Sujet droit du travail
Pascale Etiennot

Aucun document n'est autorisé

Les étudiants résoudront le cas pratique suivant

Monsieur Vert a ouvert un centre d'esthétique et de bien-être. Il a recruté Claire sous contrat à durée indéterminée en qualité d'esthéticienne et l'a soumise à une période d'essai de 4 mois. Au bout de trois d'exécution du contrat l'employeur lui adresse un courrier dans lequel il lui indique qu'après le respect d'un préavis conforme aux exigences de la loi il met un terme à leur relation. La salariée vous fait savoir qu'elle n'entend pas en rester là et qu'elle veut obtenir le maximum l'argent en justice. Indiquez-lui le fondement sur lequel elle doit agir et les éventuels droits auxquels elle peut prétendre ?

Claire vous relate la situation de son amie madame Bleue. Celle-ci travaille dans l'entreprise Grise dans laquelle elle a été élue membre du CSE en juin 2019 et ce pour une durée de 4 ans. Madame Bleue qui est dans sa vie privée une grande joueuse a participé à un jeu de grattage et a gagné la somme de 50000 euros. Elle s'est achetée une très belle voiture et a choisi de se garer dans une des places de parking proche de l'entrée de l'entreprise afin que tous puissent admirer sa voiture. Or l'employeur fut furieux de voir cette magnifique voiture garée devant l'entreprise. Il licencia immédiatement pour faute grave madame Bleue et lui dit qu'il était indécent qu'elle vienne devant l'entreprise avec une telle voiture. Madame Bleue veut retrouver son emploi, elle vous demande si cela est possible.

DROIT SOCIAL

Cas pratique n° 1.

Vous travaillez dans l'entreprise Cerise et l'employeur vous expose un projet. Il souhaite recruter un chef de service qui aura la qualité de cadre. Son choix s'est porté sur madame Orange. Elle est jeune, très dynamique et semble très compétente. Pour autant l'employeur ne souhaite pas s'engager sur un long terme avec une salariée qui pourrait ne pas répondre aux besoins de l'entreprise. Il vous explique hésiter entre recruter la salariée sous CDI avec une période d'essai de 5 mois ou conclure un contrat à durée déterminée avec cette salariée pour une durée de 5 mois et si la relation de travail est probante conclure ensuite éventuellement avec cette salariée un contrat à durée indéterminée. Il vous indique qu'en tout état de cause si la relation ne semblait pas probante, il souhaiterait la rompre sans avoir à respecter de procédure. L'employeur vous explique qu'il ne veut pas devoir indemniser une personne pour rupture d'un contrat si elle ne correspondait pas aux besoins de l'entreprise. Conseillez-là sur ce qu'elle faire et expliquez-lui si les pratiques qu'elle envisage sont régulières.