

SESSION 2004

**RELATIONS JURIDIQUES, DE CREDIT,
DE TRAVAIL ET DE CONTENTIEUX**

Éléments indicatifs de corrigé et barème national

Ce dossier présente des éléments de corrigé à l'attention des correcteurs.
Plusieurs questions appellent des réponses rédigées de la part des candidats.
Les idées clés sont proposées pour permettre une approche ouverte des réponses des candidats.
Ce document ne constitue donc pas un modèle.

THEME 1

<p>Dossier 1 : L'énoncé des motifs du licenciement</p> <p><u>Principes</u> Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. La mésestimation n'est pas en soi un motif de licenciement sauf si elle désorganise l'entreprise et si elle est imputable au salarié. La lettre de licenciement doit indiquer les motifs précis du licenciement ; La jurisprudence estime que l'absence de motifs équivaut à un licenciement sans cause réelle ni sérieuse et que des motifs <i>imprécis</i> équivalent à un licenciement également sans cause réelle ni sérieuse.</p> <p>Le salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse peut saisir le conseil des prud'hommes. Le tribunal peut proposer la réintégration qui ne peut être imposée aux parties. A défaut de réintégration, le salarié a droit s'il a au moins 2 ans d'ancienneté et s'il appartient à une entreprise occupant au moins 11 salariés, à une indemnité au minimum égale à 6 mois de salaire.</p> <p><u>En l'espèce</u>, les absences répétées du salarié qui désorganisent le service représentent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Cependant le motif indiqué sur la lettre de licenciement « incompatibilité d'humeur » est à la fois imprécis et repose sur une appréciation subjective. Le salarié a de fortes chances d'obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Ces indemnités vont correspondre à au moins 6 mois de salaire, car le salarié a 4 ans d'ancienneté et travaille dans une entreprise de 118 salariés.</p>	<p>2 points</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
<p>Dossier 2 : La rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée sans terme précis.</p> <p><u>Principes</u> En principe un CDD doit avoir un terme précis. Par exception s'il est conclu notamment pour remplacement d'un salarié absent, il peut être conclu sans terme précis. Dans ce cas, il doit comporter une <i>durée minimale</i>. Il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié ou si ce salarié revient pendant la période de durée minimale, la fin de la durée minimale.</p> <p>Un CDD ne peut être rompu avant l'arrivée du terme et pour un CDD sans terme précis, avant la fin de la durée minimale. Par exception, un CDD peut être rompu avant terme dans les cas suivants ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - si les deux parties sont d'accord ; - en cas de faute grave ; - en cas de force majeure ; - ou si le salarié peut justifier d'une embauche sous contrat à durée indéterminée. 	<p>2 points</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>

<p>En dehors de ces cas, la rupture anticipée d'un CDD, permet au salarié de percevoir des dommages et intérêts au minimum égaux aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat, auxquels s'ajoutent l'indemnité de fin de contrat et l'indemnité compensatrice de congés payés.</p>	0,5
<p><u>En l'espèce</u>, le CDD a été conclu sans terme précis et pour une durée minimale de 5 mois (Annexe 1). Or l'employeur met fin au contrat au bout du 4^{ème} mois. Il y a rupture anticipée de ce CDD sans raison légitime, le retour anticipé de la salariée absente ne constituant pas un cas de force majeure. La société sera incontestablement condamnée à la suite de l'action de Mme Langlois.</p>	0,5
<p>Dossier 3 : Le licenciement d'une femme en congé de maternité.</p> <p><u>Principes</u></p> <p>La loi interdit de licencier une femme enceinte et la femme bénéficiaire d'un congé de maternité pendant toute la période de protection.</p> <p>La période de protection comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la période de grossesse médicalement constatée ; - plus, la période de suspension du contrat de travail (avant et après l'accouchement) ; - plus, 4 semaines suivant la période de suspension du contrat de travail. <p>Pendant la période du congé de maternité, l'interdiction de licenciement est absolue.</p> <p>Pour les autres périodes, il est possible de licencier une femme enceinte ou en congé de maternité, pour faute grave indépendante de l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail.</p> <p>Le licenciement décidé au mépris de l'interdiction est <i>nul</i>.</p> <p><u>En l'espèce</u>, Mme Hureau ne pourra pas être licenciée ni pendant la période du congé de maternité ni pendant les autres périodes, pour lesquelles aucune faute grave n'est constatée. Pour procéder au licenciement, il faudra attendre 30 semaines, à compter du 6 septembre (26 semaines de congé de maternité et 4 semaines au delà). Les 26 semaines s'appliquent car elle va avoir un 3^{ème} enfant.</p>	<p>2 points</p> <p>0,25</p> <p>0,25</p> <p>0,5</p> <p>0,25</p> <p>0,25</p> <p>0,5</p>

<p>Dossier 4 : L'ouverture des droits aux congés payés</p>	<p>1 point</p>
<p><u>Principes</u></p>	
<p>Tout salarié qui peut justifier, pendant l'année de référence, avoir été occupé pendant un temps équivalent à 1 mois de travail effectif, chez le même employeur, a droit à 2,5 jours ouvrables dans la limite de 30 jours ouvrables. La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.</p>	<p>0,25</p>
<p>La maladie suspend le contrat de travail et n'est pas assimilée par la loi à du travail effectif alors que les congés payés le sont.</p>	<p>0,25</p>
<p><u>En l'espèce</u>, le droit à congés payés de M. Aristide sera amputé de 2,5 jours ouvrables et l'indemnité de congés payés sera calculée au prorata.</p>	<p>0,5</p>

THEME 2

<p>La validité des clauses d'un règlement intérieur</p>	<p>2 points</p>
<p><u>Principes</u></p>	
<p>Le contenu d'un règlement intérieur a un caractère limitatif (règles d'hygiène et de sécurité, de discipline, droits de la défense, disposition contre le harcèlement sexuel ou moral).</p>	<p>0,75</p>
<p>Certaines clauses sont interdites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - celles qui ne respectent pas les textes de valeur juridique supérieure ; - celles qui portent atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives sauf si la mesure envisagée est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; - celles qui sont discriminatoires. 	<p>0,75</p>
<p><u>En l'espèce</u>, les clauses du règlement intérieur de la société sont valables, à l'exception de celle contenue à l'article 12 du règlement intérieur. Le fait d'obliger les salariés des ateliers de fabrication à participer à une séance de gymnastique, 10 minutes avant le début du travail est attentatoire à des libertés fondamentales. C'est la raison pour laquelle il faut retirer cette clause du texte.</p>	<p>0,5</p>
<p>Remarque : Admettre une argumentation fondée sur l'absence du pouvoir patronal en dehors du temps de travail effectif.</p>	

THEME 3

La modification des conditions de travail

**2
points**

Principes

La modification des *conditions de travail* est une modification que l'employeur peut imposer aux salariés, au nom de son pouvoir de direction. 0,5

En revanche, la modification du *contrat de travail* ne peut être imposée au salarié. Pour la jurisprudence, la modification du contrat est une modification d'un élément qui a été déterminant pour la conclusion du contrat, par nature ou par la volonté des parties, ou qui aggrave de façon sensible les conditions d'exécution du travail. C'est le cas notamment de la qualification stipulée dans le contrat. 0,5

Le refus par le salarié des modifications des conditions de travail, constitue une faute que l'employeur peut sanctionner, y compris par un licenciement disciplinaire. Mais la gravité de la faute est appréciée par les juges au cas par cas. 0,5

En l'espèce, le retour de Mme Angèle sur son poste d'origine après l'échec de sa mission d'audit, relève du pouvoir de direction du chef d'entreprise car il s'agit d'un simple changement provisoire de tâches conforme à sa qualification. Son refus de réintégrer ce poste constitue une faute. En l'occurrence, le conseil des prud'hommes a très logiquement débouté la salariée sur ce motif. 0,5

II - APPLICATIONS

DROIT DU CONTENTIEUX	2,5 points
<p>1. <u>Principe</u> : le recours à l'arbitrage est fondé sur une <i>convention</i>, un accord passé entre les parties au litige, c'est à dire qu'il doit exister un compromis d'arbitrage ou une clause compromissoire.</p> <p>Le <i>compromis</i> est l'acte écrit par lequel les parties décident de soumettre à l'arbitrage le litige qui vient de naître.</p> <p>La <i>clause compromissoire</i> est une clause écrite, à peine de nullité par laquelle les parties à un contrat s'engagent à soumettre à l'arbitre les litiges qui pourraient naître entre elles dans l'avenir, du fait de ce contrat.</p> <p><u>En l'espèce</u> : la société Dumont, pour saisir M Laveau en tant qu'arbitre du litige, doit faire référence soit à un <i>compromis</i>, soit à une <i>clause compromissoire</i> qui matérialise l'accord passé avec le sous-traitant Batifond.</p> <p>Dans le cas d'un compromis d'arbitrage, l'accord serait constitué après la naissance du litige, dans le cas d'une clause compromissoire au moment de la formation du contrat de sous-traitance. En conséquence, le recours à l'arbitrage sans l'accord du sous-traitant n'aurait pas été possible.</p>	0,5 0,5 0,5
<p>2. <u>Principe</u> : la sentence arbitrale a autorité de la chose jugée mais <i>n'a pas force exécutoire</i>. Si une partie n'exécute pas spontanément la décision de l'arbitre, il faut pour la rendre exécutoire, demander au Tribunal de grande instance un ordre d'exécution, <i>l'ordonnance d'exequatur</i>. En effet, seule une juridiction étatique de droit commun a le pouvoir de rendre exécutoire la décision de l'arbitre.</p> <p><u>En l'espèce</u> : le Tribunal de grande instance qui statue à juge unique doit obligatoirement intervenir pour délivrer une ordonnance d'exequatur qui permet de faire exécuter la sentence arbitrale.</p>	0,5 0,5

DROIT PENAL**3,5
points****1. Infractions relevées**Délit de présentation de comptes ne donnant pas une image fidèle*Elément légal* : article du code de commerce ;

0,25

Condition préalable : infraction imputable aux dirigeants de sociétés à risque limité.*Elément matériel* : présentation des comptes annuels ne donnant pas une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et du résultat de l'entreprise.

0,5

Les comptes annuels recouvrent le bilan, le compte de résultat et l'annexe.

La présentation concerne la mise à disposition des comptes annuels au siège social et leur communication à l'assemblée générale. La cour de cassation admet qu'il y a présentation dès la mise à disposition des documents aux actionnaires dans les 15 jours qui précèdent l'assemblée.

Elément moral : Mauvaise foi exigée car le but est la dissimulation.

0,25

En l'espèce : les dirigeants veulent maintenir à l'actif du bilan des titres cédés et des créances irrécouvrables alors que ces éléments, n'existant pas en réalité, ne devraient pas y figurer. Les comptes annuels ne donnent donc pas une image fidèle. L'infraction sera constituée dès que les dirigeants auront mis les comptes à disposition des actionnaires, la mauvaise foi étant prouvée.

0,5

Délit d'abus de biens ou de crédit de la société*Elément légal* : article du code de commerce ;

0,25

Condition préalable : infraction imputable aux dirigeants des sociétés à risque limité.*Elément matériel* : l'usage par les dirigeants de biens ou de crédit contraire à l'intérêt social et à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle les dirigeants sont intéressés directement ou indirectement.

0,5

L'usage des biens (ou actes de disposition) ou de crédit procure un avantage matériel ou moral au dirigeant et est contraire à l'intérêt social, c'est-à-dire qu'il prive la société de ressources ou fait courir un risque réel ou éventuel.

Elément moral : mauvaise foi exigée. Les dirigeants savent que l'usage des biens est contraire à l'intérêt social.

0,25

En l'espèce : un des dirigeants a réalisé volontairement des travaux dans son appartement personnel avec les fonds de la société. Il prélève des fonds pour en tirer un avantage matériel personnel car les travaux sont réalisés dans son appartement. Il prive la société de ressources ce qui est contraire à l'intérêt social. Il commet un délit d'abus de biens sociaux.

0,5

2. Responsabilité du commissaire aux comptes

0,5

Le commissaire aux comptes a l'obligation de *révéler au Procureur de la République tous les faits délictueux* qu'il découvre lors de sa mission. Il s'agit de faits délibérés et significatifs qui ont une incidence sur les comptes.

En l'espèce : les deux infractions démontrées constituent des faits délictueux que le commissaire aux comptes doit révéler au Procureur. A défaut, il pourrait voir sa responsabilité pénale engagée.

DROIT DU CREDIT

3 points

Question 1 : la contre-passation d'un effet de commerce impayé

Principes

La banque peut décider de contre-passer ou non un effet impayé dans le cadre d'un compte-courant. C'est une option, mais elle est irrévocable. 0,5

Si l'entreprise cliente est en bonne santé, si la banque contre-passe l'effet, elle en perd la propriété et doit le restituer à son client : la contre-passation vaut paiement.

Si elle ne contre-passe pas, elle conserve la propriété de l'effet et peut alors faire jouer les recours cambiaires contre le tiré accepteur ou éventuellement d'autres signataires. 0,5

En l'espèce, si la banque décide de contre-passer, l'opération va accroître le solde débiteur du compte-courant et le porter à 7 280 € (2 780 + 4 500). 0,5

Si elle ne contre-passe pas, le solde débiteur restera inchangé, soit 2 780 €.

Question 2 : la clôture d'un compte ouvert à une entreprise sur lequel est adossée une opération de crédit

Principes

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la banque ne peut pas clôturer un compte ouvert à une entreprise sur lequel repose une opération de crédit, sans respecter un *délai de préavis*. 0,5

(Depuis la loi Dutreil du 1^{er} août 2003, ce délai est déterminé par décret et non plus de manière conventionnelle).

A défaut du respect d'un délai de préavis, la banque peut engager sa responsabilité civile si sa décision porte préjudice à son client.

Par exception, le banquier peut échapper au délai de préavis dans les cas suivants : 0,5

- si la situation du client est *irréremédiablement* compromise,
- ou si le comportement du client est *gravement* répréhensible.

En l'espèce, le simple fait que des effets de commerce escomptés reviennent impayés ne justifie pas la clôture d'un compte-courant sans préavis. La banque ayant pris cette décision risque de voir sa responsabilité civile engagée, dans le cas de figure où cette décision porterait préjudice à son client. 0,5