

SESSION 2004

1/7

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

Durée : 4 heures

Coefficient : 1

*Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.  
En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT** et constituerait **une fraude**.*

**Le sujet comporte 7 pages numérotées de 1 à 7.  
Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.**

*Le sujet se présente sous la forme suivante :*

Page de garde.....		Page 1
Cas pratique	(11 points)	
Thème 1.....		Pages 2 et 3
Annexes 1 et 2.....		Page 4
Thème 2.....		Page 5
Annexe 3.....		Page 5
Thème 3.....		Page 6
Applications.....	(9 points)	Pages 6 et 7

**AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la ou les mentionner explicitement dans votre copie.  
Toutes les réponses devront être justifiées ; les réponses non justifiées seront considérées comme inexactes.**

*Pour toutes les questions il importe de fournir une réponse argumentée et justifiée par un rappel des règles de droit concernées*

## I - CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE DROIT SOCIAL

La société anonyme "Les Tuileries du Sud-Ouest" est installée à Toulouse. Elle fabrique et commercialise des tuiles mécaniques pour le bâtiment sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Elle occupe actuellement 118 salariés.

Monsieur Rubenne vient de prendre, il y a deux jours, le poste de **directeur du personnel**. Il a trouvé sur son bureau un certain nombre de dossiers à traiter en urgence. Vous êtes le conseiller juridique de la société et Monsieur Rubenne vous consulte sur ces différents dossiers.

### THEME N° 1

#### **Dossier 1** "Monsieur Cader, licenciement"

Monsieur Cader est l'adjoint du directeur financier depuis 4 ans. Une mésentente persistante avec son supérieur hiérarchique se traduit par des absences nombreuses et répétées qui désorganisent le service. Lors du dernier trimestre, il n'a été présent qu'une seule semaine. Le prédécesseur de Monsieur Rubenne, a licencié Monsieur Cader conformément à la procédure légale. Il a indiqué sur la lettre de licenciement le motif suivant : "incompatibilité d'humeur". Monsieur Rubenne apprend que Monsieur Cader vient d'assigner la société devant le conseil des prud'hommes de Toulouse.

#### Travail à faire

**Monsieur Rubenne souhaite :**

- connaître les bases juridiques sur lesquelles le salarié s'est appuyé pour agir devant le conseil des prud'hommes ;
- et savoir si, dans cette affaire, Monsieur Cader peut obtenir satisfaction.

#### **Dossier 2** "Madame Langlois, rupture d'un contrat à durée déterminée" (voir annexe 1)

Madame Langlois a été embauchée sous contrat à durée déterminée, sans terme précis, pour remplacement d'une salariée malade, Madame Sénéquier, sur le poste de secrétaire du service commercial. Le quatrième mois, le directeur commercial annonce à Madame Langlois qu'il met un terme à son contrat, dans la mesure où Madame Sénéquier reprend son poste, sa santé étant parfaitement rétablie. Madame Langlois vient d'engager une procédure devant le conseil des prud'hommes.

#### Travail à faire

**La société "Les Tuileries du Sud-Ouest" risque-t-elle une condamnation par le conseil des prud'hommes à la suite de l'action de Madame Langlois ?**

**Dossier 3** "*Madame Hureau, congé de maternité*" (voir annexe 2)

3/7

Madame Hureau est avec son collègue Monsieur Langlois, responsable de la gestion des stocks. Elle est déjà mère de 2 enfants et en attend un troisième. Son congé-maternité débute le 6 septembre. Le responsable du service a rédigé de multiples rapports dans les mois précédents ce congé, indiquant une incompétence professionnelle caractérisée reposant visiblement sur des éléments objectifs, précis et imputables à Madame Hureau. Cependant les rapports successifs ne relèvent pas de faute grave.

**Travail à faire**

**Monsieur Rubenne vous demande s'il peut licencier Madame Hureau pendant son congé-maternité, en raison du contenu des différents rapports de son chef de service. Dans la négative, dans quel délai pourra-t-il le faire ?**

**Dossier 4** "*Monsieur Aristide, congés payés*"

Monsieur Aristide est chauffeur-livreur dans l'entreprise, embauché sous contrat à durée indéterminée. En décembre 2003, il a eu une grippe sévère et est resté absent pour congé de maladie pendant 1 mois. L'entreprise ferme chaque année au mois d'août. Son chef de service lui fait savoir que son indemnité de congés payés sera amputée de 2 jours et demi ouvrables.

**Travail à faire**

**Monsieur Rubenne est du même avis que le chef de service de Monsieur Aristide, cependant il préfère vous demander votre propre avis. Quel est-il ?**

ANNEXE 1

4/7

Extraits du contrat à durée déterminée de Madame Langlois :

Entre les soussignés

- La société anonyme "Les Tuileries du Sud-Ouest"  
rue de la Garonne, 31 000 Toulouse  
représentée par Monsieur Legrand  
agissant en qualité de directeur général, d'une part,
  - et Madame Langlois, n° de sécurité sociale : 2 51 04 31... ..  
demeurant à Toulouse (...), d'autre part,
- Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : engagement-emploi

Madame Langlois est engagée en qualité de secrétaire, sous réserve de la visite médicale d'embauche.

Madame Langlois exercera dans l'entreprise les fonctions de secrétaire au service commercial.  
Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective (n°...).

Article 2 : objet du contrat

Madame Langlois est engagée pour remplacer Madame Sénéquier, absente pour cause de maladie. Le contrat sera exécuté au siège de la société, rue de la Garonne à Toulouse.

Article 3 : durée du contrat

... / ...

Il est conclu pour une durée minimale de cinq mois.  
Il se poursuivra jusqu'au retour de Madame Sénéquier qui constituera le terme du contrat.

... / ...

ANNEXE 2

Durée du congé maternité

Situation familiale	Avant accouchement	Après accouchement	Total
Naissance unique portant le nombre d'enfants à :			
1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissances multiples :			
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines
Pathologie de la mère	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

## THEME 2

5/7

La direction générale de la société anonyme a décidé de modifier le règlement intérieur (voir *annexe 3*). La procédure de modification a bien été respectée. Avant de communiquer le projet de règlement au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), l'employeur décide de vous le soumettre. Après examen attentif du projet, vous constatez qu'il contient une clause interdite.

### Travail à faire

Après avoir repéré et indiqué la clause litigieuse, vous présenterez à la direction générale les arguments à l'appui de votre analyse.

### ANNEXE 3

#### Extraits du règlement intérieur de la société "Les Tuileries du Sud-Ouest"

##### Dispositions générales

###### Article 1 : objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L. 122-33 et suivants du Code du travail. Conformément aux dispositions législatives, il fixe :

... / ...

###### Article 2 : champ d'application

Le présent règlement s'applique aux salariés et apprentis, sans restriction ni réserve. Il concerne l'ensemble des locaux de l'entreprise : lieux de travail, cantine et parkings.

##### Hygiène et sécurité

###### Article 3 : règles générales

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité édictées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des recommandations du CHS-CT ainsi que des prescriptions de la médecine du travail.

... / ...

##### Discipline générale

###### Article 11 : discipline collective concernant les horaires de travail

Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

###### Article 12 : discipline collective concernant les horaires de travail dans les ateliers

Les ouvriers de l'atelier de fabrication devront être présents 10 minutes avant le début de l'horaire de travail, afin de participer à une séance de gymnastique, en présence d'un moniteur spécialisé.

... / ...

## **Dispositions relatives au harcèlement**

6/7

### **Article 18 : harcèlement**

Conformément aux articles L. 122-46 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement .../...

### **THEME 3**

Madame Angèle est depuis 6 ans directrice des ventes de la société. Elle a été chargée, dans le cadre de sa qualification, pour un temps réduit, d'une mission d'audit du service marketing de l'entreprise. Elle ne donne pas du tout satisfaction dans cette mission et, 6 mois plus tard, la direction générale la réinstalle dans sa fonction d'origine pour reprendre les tâches qui lui sont liées. Elle refuse ce retour. La direction générale la licencie en respectant la procédure légale.

La salariée saisit le conseil des prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La juridiction prud'homale la déboute de toutes ses demandes.

#### **Travail à faire**

**Dans l'attente de la notification de la décision, la direction générale vous demande de préciser les motifs de la juridiction prud'homale.**

## **II - APPLICATIONS**

### **DROIT DU CONTENTIEUX**

Au cours de l'année 2002, la société Dumont s'est vue attribuer un marché concernant la construction d'un bâtiment par le Ministère de la Justice, maître d'ouvrage. La réalisation du lot n°9 "faux plafonds" est confiée à un sous-traitant, l'entreprise Batifond pour un forfait de 800 000 euros HT. Au cours de l'exécution des travaux, un litige oppose la société Dumont à son sous-traitant. Pour préserver son image, la société Dumont, en accord avec l'entreprise Batifond, saisit Monsieur Laveau en qualité d'arbitre. La sentence arbitrale est déposée au greffe du Tribunal de Grande Instance le 2 avril 2004 et est déclarée exécutoire par l'ordonnance du 26 mai 2004.

#### **Travail à faire**

**1. Le recours à l'arbitrage sans l'accord du sous-traitant Batifond aurait-il été possible ? Justifiez votre réponse.**

**2. Pourquoi la sentence arbitrale a-t-elle besoin d'être déclarée exécutoire par le tribunal de Grande Instance ? Comment se nomme l'ordonnance ?**

## **DROIT PENAL**

Les dirigeants de la société anonyme Hamel ont arrêté les comptes annuels de l'exercice 2003. Le commissaire aux comptes lors de sa mission constate que :

- les dirigeants ont maintenu à l'actif des titres cédés et des créances irrécouvrables ;
- une facture importante concernant des travaux dans l'appartement d'un des dirigeants figure dans les comptes de la société.

Le commissaire aux comptes demande aux dirigeants de la société d'arrêter de nouveaux comptes annuels. La direction de l'entreprise refuse d'apporter toute modification et convoque l'assemblée générale annuelle pour le 10 juin 2004.

### **Travail à faire**

1. Quelles infractions pouvez-vous relever ?
2. Quelles sont les obligations du commissaire aux comptes dans cette situation ?

## **DROIT DU CREDIT**

L'entreprise Fontanel spécialisée dans l'installation et la rénovation de salles de bains et de cuisines a remis le 3 juin auprès de sa banque une lettre de change pour escompte, pour une valeur de 4 500 €. L'échéance a été fixée au 1<sup>er</sup> septembre. La banque présente l'effet à échéance auprès du tiré mais la lettre de change revient impayée. L'entreprise Fontanel et sa banque ont une convention de compte courant prévoyant un plafond de découvert autorisé de 10 000 €. Avant le retour de l'effet impayé, le solde débiteur du compte-courant sur le relevé envoyé par la banque, s'élevait à 2 780 €.

A la suite de cet incident, la banque décide dès le lendemain de clôturer le compte de ce client.

### **Travail à faire**

1. Face à cet impayé, quelles sont les réactions possibles de la banque et leurs conséquences juridiques ?
2. La banque est-elle dans son bon droit en clôturant ainsi le compte de l'entreprise Fontanel ?