
ÉPREUVE DE DROIT DU TRAVAIL

Jeudi 10 avril 2014

Durée de l'épreuve : 1h30

Aucun document autorisé - Merci de pas rendre la feuille de sujet

RÉSoudre LE CAS SUIVANT EN RÉPONDANT PRÉCISÉMENT AUX QUESTIONS POSÉES

L'entreprise Granier SAS est une entreprise familiale de menuiserie implantée à Chambéry. Elle est spécialisée dans la fabrication et la pose de portes, fenêtres et vérandas en bois, aluminium et PVC pour particuliers et entreprises. Elle emploie 59 salariés ETP.

Mme Nivolet a été engagée le 1^{er} septembre 2007 en qualité de responsable commercial, statut cadre. À la suite d'une altercation l'ayant opposée en novembre 2013 à son assistant, Mme Nivolet a été convoquée - par lettre remise contre décharge comprenant les mentions obligatoires - à un entretien préalable à un licenciement. Le même jour, elle remet à M. Granier une lettre indiquant qu'elle quittera l'entreprise à la fin de la période de préavis. Puis, par une seconde lettre, elle a expliqué les motifs de son départ faisant état de plusieurs reproches relatifs à l'exécution de son contrat de travail. M. Granier, gérant de la société lui a, deux jours après, adressé par LR/AR la notification de son licenciement. Mme Nivolet a saisi le conseil de prud'hommes de Chambéry.

1°) En tenant compte de la chronologie, vous préciserez la situation juridique des parties. (2,5 pts)

2°) Après analyse de la situation, quel est l'objet de la demande adressée par Mme Nivolet au juge ? Que peut-elle obtenir si un jugement est rendu en sa faveur ? (2,5 pts)

Par ailleurs, un conflit a opposé Mme Nivolet et M. Granier quant à la durée du préavis. Mme Nivolet soutenait qu'elle était tenue par un préavis de 1 mois tandis que M. Granier fixait le préavis à 2 mois conformément à la convention collective qu'il estime applicable à son entreprise.

Vous savez que :

- la convention collective nationale étendue de la menuiserie prévoit dans son article 15 que lorsque le salarié rompt son contrat de travail il doit un préavis de 2 mois ;
- le contrat de travail de Mme Nivolet prévoit, en cas de rupture, un préavis réciproque d'1 mois.

3°) Quelle était la durée du préavis que devait respecter Mme Nivolet ? (3 pts)

M. Granier est également confronté à une autre instance prud'homale. M. Sure monteur installateur est embauché par contrat de travail à durée déterminée à compter du 2 avril jusqu'au 30 septembre, chaque année depuis 4 ans, pour compléter les équipes d'installateurs. En avril 2013, quelques jours après que le début de son contrat M. Sure s'est plaint auprès de M. Granier de l'absence de revalorisation des frais professionnels. N'ayant obtenu aucune réponse, il a décidé de saisir l'inspection du travail. M. Granier a décidé de mettre unilatéralement fin au contrat de travail de M. Sure en ne versant aucune indemnité.

4°) La conclusion du contrat de travail vous paraît-elle licite ? (2 pts)

5°) La rupture par l'employeur du contrat de travail est-elle fondée en droit ? M. Sure peut-il obtenir sa réintégration dans l'entreprise ? (4 pts)

Si l'employeur devait être condamné, comment serait déterminé le montant des dommages et intérêts alloués au salarié ? (2 pts)

Justifiez vos réponses.

Enfin, M. Granier a annoncé à Mme Crolles employée comme agent commercial depuis 15 ans, qu'à partir du mois d'avril le magasin d'exposition de Chambéry sera désormais ouvert un samedi sur deux. Depuis son embauche Mme Crolles a travaillé du lundi au vendredi. Mme Crolles entend refuser.

6°) Quelle est la nature de la décision prise par M. Granier? Doit-il respecter une procédure ? Mme Crolles peut-elle refuser ? Si tel est le cas que peut envisager M. Granier ? (4 pts)

ÉLÉMENTS DE CORRECTION.

SITUATION DE MME NIVOLET

Faits. Altercation en nov. 2013 avec son assistante. Convocation de la salariée à un entretien préalable à un licenciement. Même jour, Mme Nivolet remet une lettre l'informant de son départ de l'entreprise précisée par une 2nde lettre dans laquelle elle formule des reproches à son employeur. Le gérant lui adresse une lettre de licenciement.

Situation des parties. Les lettres adressées à M. Granier ont-elles entraîné la rupture du contrat de travail ? Quelle est la nature de cette rupture ?

Règles. La démission et la prise d'acte sont de modes de rupture du CDI à l'initiative du salarié la première repose sur des convenances personnelles, la seconde sur des griefs reprochés à l'employeur.

Ces deux actes entraînent la rupture du contrat de travail, la démission sous réserve d'un préavis en principe, la prise d'acte immédiatement.

Application. Si la première lettre peut s'analyser en une démission, la seconde lettre fait clairement état de reproches. Une démission doit reposer sur des convenances personnelles ; dès lors quelle est assorties de griefs reprochés à l'employeur, la rupture s'analyse en une prise d'acte. La prise d'acte met fin immédiatement au contrat de travail. On peut donc considérer que le contrat a été rompu le jour de la première lettre. La lettre de licenciement est donc dépourvue d'effet juridique. la rupture étant déjà consommée.

Que peut demander Mme Nivolet ? Elle va saisir le CPH faute de quoi elle ne pourra prétendre à aucune indemnité liée à la rupture de son contrat de travail. La rupture étant une prise d'acte, Il est de jurisprudence constante que la prise d'acte par le salarié ayant pour motif un manquement reproché à l'employeur produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'une démission dans le cas contraire. Si un jugement est rendu en sa faveur, cela signifie que les juges du fond auront estimé que les griefs reprochés par la salariée étaient suffisamment graves ; il incombe à la salariée de rapporter la preuve des faits allégués à l'encontre de l'employeur.

Quant à la durée du préavis applicable. La CCN étendue applicable à l'entreprise - concordance activité réelle et principale et champ d'application professionnel conventionnel - prévoit un préavis de 2 mois tandis que le contrat de travail prévoit un préavis d'un mois. Il y a donc un conflit entre la stipulation conventionnelle et la stipulation contractuelle ; normes applicables traitant mais différemment d'un même objet. La règle légale d'articulation prévoit que les dispositions de la convention collective s'appliquent sauf stipulation plus favorable du contrat de travail.

La réponse dépend du mode de rupture. S'il s'agit du préavis de licenciement, la durée la plus longue est la plus favorable. Dans cette hypothèse, la durée conventionnelle est conforme à la durée du préavis légale pour une salariée ayant plus de 2 ans d'ancienneté. S'il s'agit d'une démission, la durée la plus courte de préavis doit être appliquée puisque la liberté du travail du salarié est en jeu. Le préavis contractuel aurait prévalu. Si la rupture s'analyse en une prise d'acte, il n'y a pas de préavis, la rupture étant immédiate ! La question est de savoir si la salariée était tenue à un préavis son premier courrier pouvant s'analyser en une démission auquel cas, l'employeur serait fondé à demander des dommages intérêts pour non respect dudit préavis.

SITUATION DE M. SURE.

Ce salarié est embauché depuis 4 ans en CDD de date à date manifestement pour surcroît temporaire d'activité. Alors qu'un nouveau CDD a été conclu, le salarié fait une réclamation sur les frais de déplacement puis saisit l'inspection du travail. L'employeur rompt le CDD.

Sur la validité du contrat. Le motif est valable s'il est effectif. Le contrat semble écrit puisque conclu de date à date. Si on suppose qu'il a été signé dans les 48h, on peut conclure à la validité du CDD, peu important ici que chaque année l'employeur recrute en CDD. Il n'y a pas un emploi permanent.

Concernant la rupture du CDD. L'employeur rompt le CDD suite à la saisine de l'inspection du travail. La question est de savoir si l'exercice d'un droit peut fonder la rupture. La loi limite les motifs de rupture pour le CDD et surtout les juges considèrent que l'exercice d'un droit ici fondamental compte tenu de la mission de l'inspection du travail ne peut justifier une sanction. S'agissant de la violation d'un droit fondamental, l'acte est frappé de nullité. Le salarié pourrait donc demander sa réintégration. Le salarié peut aussi demander des dommages intérêts. La rupture n'intervenant pas pour un motif visé par loi, le code du travail prévoit qu'à titre de sanction l'employeur doit des indemnités équivalentes aux salaires que le salarié aurait perçus jusqu'au terme de son contrat (env. 5,5 mois)

SITUATION DE MME CROLLES

Le gérant souhaite modifier les jours de travail d'une salariée. Le jour en cause - samedi - est un jour ouvrable. Le problème est de savoir si la modification d'un jour de travail relève du domaine des conditions de travail ou s'il s'agit d'un élément contractuel. Pour la Cour de cassation, les jours ouvrables - lundi au samedi - relèvent des horaires de travail - périodes de travail exprimées par des jours ou des heures - prise et fin de poste. Les horaires de travail sauf précision contraire dans le contrat de travail relèvent des conditions de travail que l'employeur peut unilatéralement modifier. En l'espèce, rien ne permet d'entrevoir la contractualisation des jours de travail. Le refus de Mme Crolles s'analyse en une faute - pas nécessairement grave (15 ans d'ancienneté) - et peut justifier le licenciement.