

EPREUVE DE DROIT DU TRAVAIL

Et CORRIGE

Mardi 7 novembre 2017 Durée de l'épreuve : 1h30
Aucun document autorisé - Ne pas rendre la feuille de sujet

Exercice 1 (8 points)

M. LECOMPTE a été embauché en qualité de chef de mission par la Société fiduciaire nationale d'expertise comptable. Au dernier état de la relation de travail, il occupait les fonctions de directeur d'agence lorsqu'il a été licencié pour faute lourde au motif qu'il a tenu devant les clients des propos contraires aux intérêts de son employeur en remettant en question le bien-fondé de la politique tarifaire de l'entreprise.

Après avoir donné la définition de la notion d'employeur, vous préciserez qui est l'employeur de M. LECOMPTE. (2 points)

Partie patronale (personne physique ou morale) à un contrat de travail. En l'espèce, l'employeur de M. LECOMPTE est la société fiduciaire nationale d'expertise comptable.

La notion de faute lourde (définition et conséquences juridiques). (3 points)

La faute lourde est une qualification légale. Elle est appréhendée par ses effets en matière de licenciement. Le législateur précise que la faute lourde est privative de droits pour le salarié licencié : indemnité légale de licenciement et droit au préavis. La Cour de cassation donne une définition de la faute lourde. Selon les juges, La faute lourde se manifeste par **l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise.**

Surtout, la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité civile contractuelle du salarié. L'employeur doit évidemment prouver la faute lourde c'est-à-dire l'intention de nuire et notamment la volonté de causer un préjudice à l'entreprise.

La qualification « faute lourde » peut-elle être retenue en l'espèce. Justifiez votre analyse (application d'une règle de droit) et faites des hypothèses, le cas échéant. (3 points)

Le salarié qui occupe un poste de directeur a remis en cause, devant des clients, le bien-fondé de la politique tarifaire de l'entreprise.

Le fait pour un Directeur de critiquer une décision de l'entreprise - ici pratique tarifaire - devant des clients constitue-t-il une faute lourde ?

Le salarié, dans comme hors de l'entreprise, jouit de sa liberté d'expression ; c'est une liberté fondamentale. Mais une liberté, même fondamentale, ne doit pas dégénérer en abus, lequel caractériserait alors une faute.

Une faute est une violation des obligation professionnelles s'imposant à un salarié dans l'exécution de son contrat de travail. En l'espèce, le salarié occupe un emploi de direction et fait cette critique devant des clients. Ce comportement caractérise à l'évidence un abus de la liberté d'expression car si le salarié a sans doute un droit à la critique de la politique tarifaire ce ne peut être devant les clients qui sont facturés sur la base de cette politique. Il y a manifestement une faute justifiant une sanction. Pour autant, est-ce une faute lourde ? L'employeur devra démontrer l'intention de nuire. Dans l'énoncé rien ne permet de caractériser l'intention de nuire. On peut donc faire deux hypothèses.

La faute lourde est caractérisée, par exemple, il est rapporté que le directeur a créé un cabinet et souhaite faire venir des clients, il dénigre donc la politique tarifaire. L'employeur pourra faire valoir un préjudice et obtenir la condamnation civile du salarié.

L'intention de nuire n'est pas caractérisée, l'employeur ne pourra pas obtenir des dommages et intérêts mais les juges valideront un licenciement pour faute sans doute grave.

Exercice 2 (12 points)

M. GOPRO, est mis à disposition par une entreprise de surveillance (TELESUR), en tant qu'agent vidéo, d'un centre commercial.

La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité renvoie au règlement intérieur de l'entreprise la réglementation de la tenue vestimentaire des agents de sécurité.

Le règlement intérieur de l'entreprise TELESUR prévoit, pour les emplois d'agent de sécurité, l'obligation formelle du port d'un uniforme pendant la durée du service.

À quelles conditions, la convention collective nationale est-elle applicable chez TELESUR ? (3 points)

Une convention collective de branche définit son champ d'application territorial et économique. Pour qu'une convention collective de branche s'applique à une entreprise, il faut que l'entreprise entre dans le champ d'application défini par la convention collective.

En l'espèce, la convention collective est nationale. TELESUR est une entreprise ayant une activité en France, elle entre donc dans le champ d'application territorial de la convention.

La convention collective vise les entreprises de prévention et de sécurité. TELESUR a une activité de surveillance. On peut estimer que l'activité de TELESUR est visée par la convention collective.

TELESUR entre donc dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Mais il faut encore que soit vérifié un critère juridique. L'employeur doit adhérer à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche ou bien la convention collective a fait l'objet d'un arrêté d'extension. En l'espèce, la convention collective nationale n'est pas étendue. Il faut donc se demander si l'employeur (TELESUR) est adhérent à une organisation professionnelle elle-même signataire de la convention collective ?

Si oui, alors la convention collective est applicable chez TELESUR.

Si non, alors la convention collective n'est pas applicable chez TELESUR.

Qu'est que le règlement intérieur d'une entreprise ? (1 point)

Le règlement intérieur est un acte unilatéral obligatoirement établi lorsque qu'un employeur de droit privé emploie au moins 20 salariés. Il a pour objet de fixer des règles générales et permanentes collectives exclusivement en matière d'hygiène et de sécurité au travail et de discipline.

À quelles conditions est-il applicable ? (2 points)

Le règlement intérieur n'est applicable que s'il est valablement entré en vigueur. Le règlement intérieur doit être soumis pour avis aux représentants du personnel de l'entreprise. Cet avis et le règlement sont communiqués à l'inspecteur du travail. Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des salariés (affichage et/ou dépôt sur l'intranet) et déposé au greffe du CPH. Ce sont les conditions d'opposabilité du règlement intérieur.

M. GORPO est venu travailler, à plusieurs reprises, sans uniforme (en survêtement) ce qui a été signalé à son employeur. Il a été licencié pour non-respect du règlement intérieur.

Le salarié peut-il faire valoir l'illicéité de la disposition du règlement intérieur ? justifiez votre réponse (1 point)

Même s'il a fait l'objet d'un contrôle a priori par l'inspection du travail, un salarié qui se voit opposer une clause du règlement intérieur peut toujours en contester la conformité à la loi devant un juge. On appelle ce contrôle, contrôle par voie d'exception. Le juge peut ainsi écarter l'application d'une clause qu'il jugerait illicite (contraire à la loi).

Si oui, devant quelle juridiction ? justifiez votre réponse (1 point)

Il s'agit d'un litige individuel du travail opposant un salarié à son employeur. Le conseil de prud'hommes est donc compétent.

Sur quel énoncé du code du travail le salarié peut-il argumenter ? (2 points)

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas **justifiées** par la nature de la tâche à accomplir **ni proportionnées au but recherché** ; (autrement dit, l'atteinte doit reposer sur une raison admissible et être la moins attentatoire aux droits et libertés au regard de l'objectif poursuivi).

En appliquant cette règle légale, et selon votre analyse, le licenciement est-il justifié ? (2 points)

En l'espèce, le salarié est agent de surveillance vidéo. Le règlement intérieur impose le port d'une tenue de travail.

En droit, le salarié est libre de se vêtir selon ses goûts. Si l'employeur souhaite limiter cette liberté, il doit avoir une raison légitime et être proportionnée au but recherché. Pour un agent de sécurité, le port d'une tenue est justifié (identification). Toutefois, en l'espèce, le salarié travaille dans une salle derrière des écrans qui retransmettent des images de caméras de vidéosurveillance. Le port d'une tenue ne s'impose donc pas. Le salarié peut venir travailler habillé avec des vêtements de son choix, un survêtement n'apparaissant pas inapproprié. Le licenciement paraît en l'espèce dépourvu de cause réelle et sérieuse.