

Partiel de droit du travail

Mardi 13 novembre 2012

Durée de l'épreuve : **45 mn**

Aucun document autorisé

RÉSOUUDRE LES CAS SUIVANTS

CAS 1

Madame Daisy Drateur a été embauchée en qualité d'attachée commerciale par une société qui a pour activité la fabrication et la vente de machines pour l'industrie agro-alimentaire. En mauvais termes avec son employeur, et après la rupture de son contrat de travail, Mme Drateur a émis de très virulentes critiques sur l'entreprise auprès de deux clients. La société, par la voix de son directeur, a saisi un juge afin d'obtenir des dommages et intérêts en invoquant une faute lourde.

Quelle juridiction est matériellement compétente pour connaître du litige entre Mme Daisy Drateur et son ex employeur ? Justifiez votre réponse. (3 points)

Selon vous Mme Daisy Drateur peut-elle être condamnée à payer de tels dommages et intérêts ? Vous justifierez votre solution en vous appuyant sur une ou plusieurs règles de droit que vous aurez pris soin d'expliquer. Vous préciserez ce qu'est une faute lourde. (5 points) CAS 2

M. Sambou Quin, employé en qualité de cadre par la société Manuscrits de Lutèce, sise à Paris 16^{ème}, vient d'être licencié. Il a travaillé pendant 17 ans dans une librairie lyonnaise, place Bellecour, Lyon 2^{ème}, appartenant à cette société. Contestant le bien fondé de son licenciement, M. Quin réclame une indemnité de licenciement en application de l'article 22 ter de la convention collective de la librairie de détail de la Région parisienne.

La demande de M. Sambou Quin est-elle fondée ? Justifiez votre solution en vous appuyant sur une ou plusieurs règles de droit que vous aurez pris soin d'expliquer. (6 points) QUESTION DE COURS

Le règlement intérieur de l'entreprise (4 points)

Définir : employeur, subordination (2 points)

ÉLÉMENTS DE CORRECTION

1/ Un contrat de travail a été conclu puis rompu. L'employeur reproche à son ex employée des propos qu'il qualifie par ailleurs de « faute lourde ». Il entend demander des dommages et intérêts.

Pour déterminer la juridiction matériellement compétente, il convient de préciser l'objet de la demande en justice. L'employeur souhaite obtenir des dommages et intérêts à l'encontre d'une personne qui fut salariée de l'entreprise, le contrat de travail ayant été rompu. Le lien de subordination a donc cessé, le litige n'est donc plus un litige relatif à l'exécution du contrat de travail, ni même à la rupture puisque cette dernière est consommée – le litige ne porte en effet pas sur le licenciement. **Le conseil de prud'hommes n'est donc pas compétent.** En effet, aux termes de l'article L. 1411-1 le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

L'invocation d'une faute lourde n'est donc pas opératoire. L'entreprise devra agir sur le terrain de la responsabilité civile délictuelle (abus de la liberté d'expression), prouver une faute, un préjudice et établir le lien de causalité afin d'obtenir des dommages et intérêts. Selon le montant de la demande, le juge civil compétent sera le TGI ou le TI.

Faute lourde : la faute lourde du salarié dans l'exécution du contrat de travail manifeste sa volonté de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

2/ Une entreprise a plusieurs établissements (des librairies) situés notamment à Paris et Lyon. Un salarié, employé à Lyon, dont le contrat de travail est rompu, réclame le bénéfice de la convention collective de la librairie de détail de la Région parisienne.

La question est de savoir si cette convention applicable à l'établissement parisien, dont le champ d'application territorial est limité à la région parisienne, peut être appliquée dans l'établissement de Lyon ?

Lorsque la convention ou l'accord n'a qu'une portée géographique limitée, ici la région parisienne, seuls les entreprises ou les établissements situés dans ce champ conventionnellement défini relèvent de cette convention, sauf si l'établissement n'est pas autonome. En conséquence, le salarié, employé dans un établissement à Lyon, ne peut pas réclamer le bénéfice d'une convention collective dont le champ d'application est la région parisienne.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est acte unilatéral de l'employeur qui porte des prescriptions s'imposant aux salariés dans un domaine délimité. Appartiennent à ce domaine, fixé par le législateur, les mesures de santé et de sécurité, les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Toutefois, la loi impose des conditions de validité à ces prescriptions dans la mesure où elles sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés des travailleurs. Ainsi, le contenu du règlement intérieur doit être conforme à la loi, aux règlements en vigueur et aux stipulations des conventions collectives applicables dans l'entreprise (C. trav. L.1321-3). Il doit encore respecter les droits et libertés fondamentaux (C. trav. L. 1321-3) et 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 ou des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale. Enfin, pour être opposable au salarié, le règlement intérieur doit avoir été présenté pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT. Il sera affiché dans l'entreprise et transmis à l'administration du travail.