

## EPREUVE DE DROIT DU TRAVAIL

Mardi 5 novembre 2019

Durée de l'épreuve : 1h et 1h20 pour les étudiants en temps aménagé

Aucun document autorisé - Ne pas rendre le sujet

### I- Répondre aux questions suivantes à partir du texte ci-dessous : (8 points)

Judi 27 juin, le conseil de prud'hommes de Paris a requalifié la relation entre la société de livraison de repas *Take Eat Easy* et quatre coursiers que celle-ci avait employés (source : Le Monde 28 juin 2019).

*Quel est le lien juridique (nature du contrat) préexistant entre Take Eat Easy et les coursiers ?*

*Quel est l'objet de la demande des coursiers devant le conseil de prud'hommes ?*

*Pourquoi le conseil de prud'hommes est-il matériellement compétent ?*

*Qu'est-ce qu'une requalification ?*

#### Éléments de correction

**Remarque : préexistant : exister antérieurement (à quelqu'un, à quelque chose). Qui existe antérieurement (à quelque chose).**

Take eat easy est une société commerciale ; les coursiers sont des personnes physiques. Le CPH a prononcé la requalification i.e. qu'il a redonné une qualification juridique, par hypothèse écartée, à une situation. Le CPH étant compétent pour les litiges individuels nés d'un contrat de travail, on en déduit logiquement que les coursiers n'étaient pas liés par un contrat de travail à Tak Eat Easy. Les coursiers ont le statut juridique de micro-entrepreneur. Le contrat les liant à TEE est un contrat dit innommé (contrat dont le régime juridique n'est pas décrit par le code civil), « contrat de partenariat coursier » selon les plateformes de mise en relation. L'acte est un acte mixte, conclu entre un commerçant – la société – et un non commerçant - le coursier -.

L'objet de la demande. Les coursiers sont demandeurs à l'action ; ce sont eux qui ont saisi le CPH. La demande est une demande de requalification du contrat passé avec TEE pour faire dire qu'il s'agit d'un contrat de travail et bénéficier des dispositions du code du travail en matière de salaire, congés, indemnités relatives à la rupture de la relation contractuelle.

La requalification sanction est une opération juridique consistant à la remise en conformité entre une situation de fait ou un acte juridique et un régime juridique impératif, par hypothèse méconnu. Elle est l'objet d'une demande en justice. S'agissant de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail, le

CPH est matériellement compétent. Le CPH connaît des litiges individuels naissant de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

## **II- Répondre aux questions se rapportant à la situation suivante : (8 points)**

La société IPlast est une PME familiale, dirigée par Mme Imbault. La société a une activité de production de pièces en plastique soufflé. Soucieuse d'assurer sa pérennité, la gérante souhaite trouver de nouveaux marchés à l'export. À cette fin, elle a embauché M. Rivoire dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable import-export. Le comptable de la société s'est rapidement aperçu que la somme 60 000 €, correspondant à une facture de livraison, avait été détournée par M. Rivoire. Le salarié a été licencié pour faute lourde justifiée par l'abus de confiance au préjudice de son employeur et tentative d'enrichissement personnel au détriment de la société. La société IPlast entend saisir le conseil de prud'hommes et demander des dommages et intérêts à M. Rivoire.

*Qu'est-ce qu'une faute lourde ? Est-elle caractérisée en l'espèce ? Selon votre réponse, la demande de dommages et intérêts peut-elle être accueillie ? A quelles conditions la convention collective nationale de la plasturgie du 1<sup>er</sup> juillet 1960 est-elle applicable à cette entreprise ?*

### **Éléments de correction**

1) La faute lourde se manifeste par l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise. Le salarié a détourné une somme d'argent à son profit. La faute lourde se caractérise par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. Le salarié a-t-il eu la volonté de nuire ou plus simplement celle de s'enrichir ? La preuve de l'intention de nuire pèse sur l'employeur. En l'espèce, l'intention de nuire semble difficile à caractériser. Toute action civile en demande de dommages et intérêts semble donc exclue. En revanche, l'employeur peut déposer une plainte avec constitution de partie civile puisque la faute civile du salarié est aussi constitutive d'une infraction pénale. Si cette plainte donne lieu à un procès et à une condamnation, Mme Imbault pourra alors obtenir des dommages et intérêts.

2) Applicabilité d'une convention collective nationale. L'entreprise en cause a une activité de production de pièces en plastique soufflé. La convention collective est celle de la plasturgie du 1<sup>er</sup> juillet 1960. 2 conditions doivent être réunies pour que cette convention collective s'applique à l'employeur. L'activité de l'entreprise doit être concordante avec celle précisée dans le champ d'application économique par la convention collective. Cela semble le cas –



plasturgie. Par ailleurs l'entreprise est située en France. Cette convention collective n'est pas étendue (aucune indication en ce sens). Il faut donc que l'employeur adhère à un groupement patronal signataire de ladite convention collective (critère du lien de droit). Si oui la convention collective est donc applicable à l'entreprise.

### **III-Question (4 points)**

*Quelles sont les conditions d'élaboration et d'opposabilité d'un règlement intérieur d'entreprise ?*

Voir cours.