



Service des formations professionnalisées

# **MASTER 2 JURISTE D'ENTREPRISE**

Epreuve de l'UE6:  
Ressources Humaines

(cours de Madame JAZOTTES)

**MERCREDI 25 SEPTEMBRE 2013**

de 10 heures à 11 heures 30

Année universitaire 2012-2013

Session 2

**UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE**

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98 - [www.ut-capitole.fr](http://www.ut-capitole.fr)



Service des formations professionnalisées

# **MASTER 2 JURISTE D'ENTREPRISE**

Epreuve de l'UE6:  
Ressources Humaines

(cours de Madame JAZOTTES)

**MERCREDI 25 SEPTEMBRE 2013**

de 10 heures à 11 heures 30

Année universitaire 2012-2013

Session 2

**UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE**

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98 - [www.ut-capitole.fr](http://www.ut-capitole.fr)

## SUJET D'EXAMEN

La Société PRJ compte 212 salariés. Elle rencontre actuellement des difficultés avec deux de ses cadres.

Premièrement concernant le Directeur Commercial : le Directeur Général vous rappelle que ce salarié, compte tenu de ses fonctions, dispose d'une parfaite connaissance du fichier client, des contrats fournisseurs et de la politique de prix de l'entreprise.

1. Il souhaiterait savoir si la clause de non concurrence établie dans son contrat en 2000, garantit toute sécurité pour la société dans l'éventualité d'un licenciement.

Il vous remet copie du contrat qui porte la clause ci-dessous :

*« M X s'interdit tout acte de concurrence de quelque nature que ce soit à l'issue de son contrat de travail. A défaut la Société pourra demander des dommages et intérêts suite au préjudice subi ».*

2. Le Directeur Général vous indique également que la Société pourrait, comme autre solution, faire jouer la clause de mobilité dans une de ses filiales afin de mettre un terme aux relations privilégiées que le salarié entretient avec les clients, depuis son embauche.

Il souhaiterait savoir si la clause de mobilité établie dans son contrat en 2000, garantit toute sécurité pour la société dans l'éventualité d'une application.

Il vous remet copie du contrat qui porte la clause ci-dessous :

*« M. X pourra être affecté dans toutes les sociétés du groupe en respectant un préavis de un mois. »*

Deuxièmement concernant la Directrice Marketing : cette salariée a été embauchée le 15 janvier 2010.

Le 18 mai 2013, à 10h00, lors d'une réunion réunissant les cadres de la société, le Directeur Général a eu une vive altercation avec elle : il lui a reproché une campagne publicitaire nulle et en réponse la salariée l'a insulté, a déclaré qu'il était incompetent et que ces reproches étaient la conséquence directe de son adhésion récente à la CGC et à sa distribution de tracts de ce syndicat la veille.

A l'issue de cette réunion, le Directeur Général estimant que l'attitude de la Directrice Marketing lors de cette réunion et en présence de nombre de collaborateurs de la Société était inadmissible, vient vous consulter afin de mettre un terme immédiat au contrat de travail de la Directrice Marketing sans préavis ni indemnité, celui-ci ne souhaitant plus la voir dans ses locaux à compter de ce jour.

Il vous demande ainsi de :

3. de le conseiller sur la procédure adéquate, l'attitude à tenir et de lui indiquer quels seraient les risques encourus par la société en cas de contestation de la rupture de son contrat de travail par la salariée.
4. de rédiger les courriers nécessaires.

***Le Directeur Général vous demande une note écrite de 20 lignes maximum pour les trois questions plus les modèles de courriers.***

*Barème 5 points par question +/- 2 points pour syntaxe/orthographe*