

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION

MENTION DROIT parcours public et privé

3^{ème} NIVEAU

SEMESTRE 5

GROUPE DE COURS N° 1

DROIT DU TRAVAIL 1

LUNDI 12 DECEMBRE 2016

9 H – 12 H

L'usage du Code du travail est autorisé
--

Consigne : résoudre le cas pratique suivant en conseillant utilement chacun des salariés qui se présentent à vous.

Maryse est effondrée. Voici maintenant 20 ans qu'elle travaille pour une entreprise de fabrication de bas de contention. Du « Made in France », un fleuron de l'industrie nationale ! Mais voilà, l'entreprise doit réduire sa masse salariale. Ce n'est pas que l'on perd de l'argent, au contraire, tous les indicateurs sont « au vert », mais le nouveau patron, M. Claude, a décidé de « dégraisser » sa masse salariale pour maximiser ses profits. Il a donc indiqué à Maryse que son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé à l'échéance du prochain terme, le 24 décembre prochain : « Ce n'est pas contre vous, c'est le marché qui nous dicte sa loi, croyez bien que j'en suis navré, vous saurez rebondir ! ».

Maryse, qui, sans autre qualification professionnelle, a toutefois peur de ne pas rebondir aussi bien à 55 ans qu'à 25, vient donc vous consulter pour envisager ses possibilités d'actions. Il s'agit, après tout, du vingtième CDD signé avec cette entreprise : « J'aurai espéré un peu de loyauté de la part de mon employeur après toutes ces années ! ».

M. Claude ne semble par ailleurs, pas plus tendre avec les salariés maintenus en poste.

Tamyline, jeune salariée de 27 ans, en charge de l'emballage des commandes, s'est présentée à votre cabinet pour recueillir vos conseils. M. Claude lui a signifié la semaine dernière qu'elle n'exercerait plus, à compter du premier janvier 2017, ses fonctions dans la manufacture historique de l'entreprise, un ravissant bâtiment fait de briques rouges et de fer forgé, mais dans de nouveaux locaux au *design* tape à l'œil situés à 5 kilomètres de là, dans un quartier qu'elle juge sordide, pour y procéder, désormais, au traitement chimique du nylon utilisé par l'entreprise.

Mère de famille isolée, le père n'ayant jamais voulu reconnaître l'enfant qu'elle avait eu de lui à 16 ans, Tamyline refuse catégoriquement ce changement de lieu de travail qu'elle estime contraire à son droit à la vie privée et familiale : « J'ai vérifié ! Il n'y a même pas de clause de mobilité dans mon contrat de travail ! ».

Eloi, pour sa part, est cadre dans l'entreprise depuis 15 ans en charge du service recherche et développement. Plutôt fier de plusieurs de ses créations qui ont révolutionné le marché du bas de contention, il supporte de moins en moins le comportement de M. Claude, ce nouveau riche dépourvu de tout sens de l'engagement et des responsabilités. Il remarque également qu'à bien des égards la gestion de l'entreprise laisse à désirer, il vient en effet d'apprendre que certains employés n'ont pas perçu les primes qui étaient traditionnellement octroyées à la veille des fêtes de fin d'année. Il a donc décidé de prendre acte de la rupture de son contrat de travail et vient vous consulter quant aux modalités pratiques et à l'opportunité de cette décision.

Il s'ouvre par ailleurs à vous d'un autre problème : « Alors voilà Maître, j'ai persuadé plusieurs jeunes ingénieurs de l'entreprise ainsi que Robert, le superviseur des expéditions de commandes, de rejoindre une petite structure de conseil en produits textiles synthétiques que j'ai l'intention de monter. Nous avons beaucoup de clients très intéressés par notre savoir-faire, pouvez-vous me confirmer qu'en l'absence de clause de non-concurrence je ne risque rien vis à vis de mon ex-employeur ? ».