

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION
MENTION DROIT parcours public et privé
3^{ème} NIVEAU
SEMESTRE 5
GROUPE DE COURS N° 2
DROIT DU TRAVAIL 1
LUNDI 12 DECEMBRE 2016
9 H – 12 H

L'usage du Code du travail est autorisé :
Codes LexisNexis ou Dalloz seulement (sauf méga code Dalloz)

Veillez résoudre le cas pratique suivant :

M. Jacques vient vous consulter s'agissant de diverses difficultés qu'il a rencontrées dans le cadre de son travail.

Il vous raconte qu'en début d'année 2016, il a été embauché en tant que technico-commercial dans une entreprise spécialisée dans les extensions et surélévations en bois de maisons. Cette entreprise est basée à Cugnaux et accepte des chantiers dans toute l'agglomération toulousaine.

Le contrat de travail de M. Jacques organisait, conformément à la convention collective de branche applicable, une période d'essai de trois mois renouvelable une fois pour la même durée. Cette clause stipulait un délai de prévenance d'une durée d'une semaine en cas de rupture du contrat au cours du premier mois de travail et d'une durée d'un mois en cas de rupture au-delà du premier mois de travail.

Le contrat prévoyait également une clause de non-concurrence rédigée en ces termes : « Le salarié, après la rupture du contrat pour quelque cause que ce soit, s'engage à ne pas exercer d'activités concurrentes à celles de son employeur, pour le compte d'une autre entreprise ou son propre compte, en France métropolitaine. La durée de cet engagement est de deux ans à compter de la rupture du contrat ».

Son contrat de travail a débuté le 15 janvier 2016 mais M. Jacques s'est vu remettre, en mains propres contre décharge, une lettre de rupture de la période d'essai le 31 mars suivant, au motif qu'il ne donnait pas satisfaction, ce dont il n'avait pas douté (l'entreprise ne lui donnant d'ailleurs pas non plus satisfaction). Il était indiqué dans le courrier que la rupture ne produirait effet qu'à l'issue du délai de préavis d'une durée de deux semaines, conformément au code du travail.

Au mois de mai dernier, il a retrouvé du travail dans une société commercialisant de l'outillage professionnel. Il a été embauché en contrat à durée indéterminée, toujours en tant que technico-commercial mais sans période d'essai cette fois. C'est grâce à son meilleur ami qu'il a pu décrocher cet emploi et il était heureux de travailler avec lui. Il savait cependant que cette collaboration serait de courte durée car Monsieur Paul avait l'intention de déménager à Londres.

M. Jacques a cependant vite déchanté. En effet, la nouvelle direction de l'entreprise, en place depuis le mois d'avril, n'a pas payé l'intégralité de ses salaires à M. Jacques pour chaque mois travaillé. Il a déjà fait parvenir divers courriers de réclamation, en vain puisqu'il s'est toujours heurté à un refus. De plus, le 25 novembre, il a été annoncé à Monsieur Jacques qu'il travaillerait désormais à temps partiel (30 heures par semaine) et non à temps plein. Monsieur Jacques a protesté mais il lui a été répondu que la décision était ferme et définitive. Monsieur Jacques a alors envoyé, début décembre, une lettre de démission à son employeur, faisant état des salaires non payés, de ses lettres de contestation ainsi que de sa désapprobation du passage à temps partiel de façon aussi soudaine que non concertée.

Son ami a également envoyé sa démission début novembre. Dans ce courrier, il demandait également à son employeur de régulariser son bulletin de paie du mois de juin 2016 en ce qu'il mentionnait à tort comme congés payés 4 jours où il avait été en arrêt maladie.

Monsieur Jacques vous demande d'analyser sa situation et de le conseiller au mieux sur les actions en justice qu'il pourrait éventuellement intenter, tant à l'égard de son premier employeur que du deuxième. Répondez-lui de façon structurée et argumentée : quelle(s) action(s), sur quel(s) fondement(s) et pour quel(s) résultat(s) ?

Analysez également la situation de son ami M. Paul.