

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 3 DECEMBRE 2018

9 H – 12 H

L'usage du Code du travail est autorisé
--

Jean-Michel a lancé sa « start-up » dans le domaine de l'informatique. Comme l'affirment fièrement les brochures promotionnelles qu'il distribue à tout va, il fournit des « solutions innovantes de gestion intégrées de l'architecture réseau informatique » pour des entreprises du secteur aéronautique de la région de Toulouse. Le climat économique actuel lui convient parfaitement et son entreprise rafle marchés sur marchés. Cette expansion rapide lui pose toutefois quelques petits problèmes de gestion de personnel.

Tout d'abord, il est préoccupé par la situation de Brian jeune informaticien talentueux auquel il a recours depuis deux ans dans le cadre du projet phare de son entreprise, le logiciel « Light up the network ». Brian est auto-entrepreneur, son activité fait l'objet d'une inscription tout ce qu'il y a de plus officielle au registre du commerce et des sociétés. Il ne compte pas les heures de travail effectuées pour l'entreprise et il n'est pas rare de le trouver dans la salle des serveurs de l'entreprise, son ordinateur portable directement branché sur le réseau à effectuer des diagnostics. Jean-Michel se rend bien compte de cet investissement qu'il tient à récompenser à sa juste valeur. Approchant de la période de mise en service du projet, il a décidé de proposer à Brian un contrat à durée déterminée dans le cadre duquel il superviserait une équipe chargée de suivre la mise en route du logiciel, d'en corriger les dysfonctionnements jusqu'à ce que celui-ci soit parfaitement opérationnel. Il pense donc lui proposer un CDD pour accroissement temporaire de l'activité dont le terme, imprécis, serait fixé à la date de parfaite opérabilité du logiciel.

Quid juris ?

Jean-Michel est également confronté à la situation de Boris, salarié en CDI rattaché au département d'ergonomie, qui n'a peut-être pas tout à fait compris la politique de communication de l'entreprise. Il est vrai que Jean-Michel, en bon adepte des réseaux sociaux, incite énormément ses « collaborateurs » à s'inscrire sur les plateformes d'échange en ligne, à afficher fièrement les couleurs de la « boîte » : « Ça fait jeune et c'est tout ce qui compte ! ». Traditionnellement, cette communication prend la forme d'une avalanche de « posts » mièvres relatant une indignation ou une joie tout à fait convenue. On ne sait pas trop pourquoi mais récemment, Boris a publié sur son compte « Hooker » une série de courts textes dénonçant les conditions de travail dans l'entreprise, cadences éreintantes, recours massif à des salariés en CDD et les failles de conception des logiciels de l'entreprise les rendant vulnérables aux attaques informatiques. Jean-Michel, a été informé de l'existence de ces « posts », le 15 novembre dernier, par un client inquiet pour la sécurité de son entreprise. Il envisage un licenciement pour faute lourde.

Quid juris ?

Enfin, Jean-Michel vient d'embaucher John-Lukas, jeune diplômé d'une école d'ingénieur, accessoirement son propre neveu, qui lui a été « chaudement recommandé » par Robert, son beau-frère : « Tu verras c'est un crack dans son domaine, il a le nez dans un ordinateur depuis qu'il a cinq ans ». Jean-Michel n'a pas pu refuser de l'embaucher face à l'insistance de son beau-frère et les encouragements discrets quoique très clairs de sa propre épouse, Marie-Louise, qui a toujours adoré le « bambin ». Jean-Michel n'est toutefois pas le « perdreau de l'année », il sait très bien à quel type de problème il s'expose en l'embauchant : « Il va croire que tout lui est dû, jouer de son nom auprès des autres salariés et finir par ne rien faire en sachant que je ne peux de toute manière pas le virer ! ». Aussi, prévoit-il une clause de période d'essai dans le contrat de travail à durée indéterminée de John-Lukas ainsi rédigée : « art. 23-2 : Le présent contrat est accompagné d'une période d'essai de quatre (4) mois pendant laquelle chacune des parties pourra décider de rompre sans conséquence le contrat. » John-Lukas, commence son activité, tout heureux de travailler avec son oncle qu'il adore. Jean-Michel, pour sa part, lui mène la vie dure, multipliant les exigences à son égard pour ne pas donner l'impression de le favoriser. Les consignes changeantes et contradictoires pleuvent sur le jeune homme. Il est ballotté d'un service à l'autre, du jour au lendemain, sans notification préalable. Quelques jours avant la fin de la période d'essai, Jean-Michel lui indique qu'il entend la renouveler pour une durée de quatre mois « comme c'est possible pour les cadres ! » selon ses dires. Finalement, il décidera de rompre cet essai deux mois plus tard face à l'épuisement manifeste de John-Lukas.

Quid juris ?