

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 3 DECEMBRE 2018
9 H – 12 H

L'usage du Code du travail est autorisé (sauf méga code Dalloz ou édition Revue fiduciaire)

Veillez résoudre les deux cas pratiques suivants :

1°) Monsieur Donald travaille dans une entreprise de prêt-à-porter située rue Alsace-Lorraine à Toulouse depuis le 7 juin 2018. Vendeur au rayon « enfants », il a été embauché en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée parfaitement conforme à la loi, d'une durée de six mois renouvelable deux fois. Il remplace un salarié qui est en arrêt de travail pour maladie. Il y a peu, il a reçu une lettre le convoquant à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire. L'entretien a eu lieu et il a reçu la semaine dernière une lettre lui notifiant la rupture de son contrat à durée déterminée pour faute grave. Il lui est reproché d'avoir incité de nombreux clients à se rendre chez le concurrent direct de Madame Minnie, son employeur, au motif que les prix y seraient plus compétitifs pour une qualité meilleure. C'est à partir d'images filmées par une caméra de vidéosurveillance que son comportement a été découvert par Madame Minnie. Monsieur Donald, de même que ses collègues, ont d'ailleurs été surpris d'apprendre que de telles caméras avaient été placées dans le magasin. Aucun d'entre eux n'en avait eu connaissance.

Monsieur Donald vous consulte. Il souhaiterait savoir si la rupture de son contrat est licite et à défaut, ce qu'il pourrait obtenir.

2°) Monsieur Propre est dirigeant d'une société qui gère divers pressings et laveries automatiques en Haute-Garonne ainsi que dans les Landes. Il emploie 64 salariés. Les dernières élections en entreprise, afin d'élire les membres du comité social et économique, datent de janvier 2018. Les résultats ont été les suivants au premier tour : 50 salariés ont voté ; la CFDT a obtenu 17 voix, FO 11 voix et la CGT 22 voix.

L'entreprise de Monsieur Propre relève de la branche « blanchisserie, teinturerie et nettoyage » couverte par une convention collective nationale non étendue. Un accord d'entreprise a également été conclu avec les délégués syndicaux CFDT et FO en septembre dernier. Entre autres avantages, cet accord prévoit une indemnité de licenciement égale à 1/3 de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, tandis que la convention de branche fixe le montant d'une telle indemnité à hauteur de la moitié du salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté et de 1/3 pour les années suivantes.

Monsieur Propre vous demande conseil au sujet de l'une de ses salariées, Madame Clean. Il vous précise qu'il préfère s'adresser à vous, juriste averti, qu'à l'union locale de l'organisation patronale à laquelle il avait adhéré il y a plus de 20 ans ! Il n'a plus confiance, depuis longtemps, dans les organisations patronales.

Madame Clean travaillait depuis 6 ans dans le pressing situé à côté de la Place du Capitole. L'été dernier, Monsieur Propre lui a indiqué qu'à compter du 15 octobre 2018, elle travaillerait dans l'établissement de Dax dans les Landes. Le 10 octobre dernier, Madame Clean a fait savoir à son employeur qu'elle refusait ce changement. Monsieur Propre a alors mis en œuvre, en respectant les règles légales de forme, une procédure de licenciement à l'encontre de Madame Clean, invoquant le refus de cette dernière de se conformer aux ordres qui lui sont donnés.

Monsieur Propre vous indique que sa salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse pour contester la validité de son licenciement. Elle estime cette mesure non justifiée et réclame le paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'elle estime être en droit de recevoir (elle a perçu l'indemnité légale avec son dernier salaire).

Que risque Monsieur Propre dans le cadre de ce procès ?