

RELATIONS JURIDIQUES

Durée de l'épreuve : 4 heures - Coefficient : 1

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante :

Page de garde	page 1
Cas pratique	(12 points) page 2
Thème n°1 - La maladie du salarié	page 2
Thème n°2 - La surveillance de l'activité des salariés	page 2
Annexe	page 3
Thème n°3 - Projet de création d'une entreprise.....	page 2
Thème n°4 - L'association des salariés aux performances de l'entreprise.....	page 2
 Applications	 (8 points) page 4
Droit du crédit	page 4
Droit pénal.....	page 4
Droit du contentieux	page 4

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.

I - CAS PRATIQUE

La SARL SCOOP est filiale d'une grande entreprise qui fabrique des produits électroménagers. Elle est gérée par Monsieur Grard et a pour activité la vente d'articles d'électroménager. Elle emploie habituellement 53 salariés ; un comité d'entreprise a été élu.

Thème 1 - La maladie du salarié

Monsieur Dumas, vendeur salarié depuis 4 ans dans la société, envoie un certificat médical qui le place en arrêt maladie pour 3 semaines.

- 1- **Quelle rémunération Monsieur Dumas percevra-il durant cette période ? Décomposer les éléments de cette rémunération.**
- 2- **Monsieur Grard peut-il faire effectuer un contrôle médical pour s'assurer que Monsieur Dumas est bien au repos et ne profite pas de cet arrêt de travail pour faire des travaux d'aménagement dans son nouveau domicile ?**
- 3- **Quelles pourraient être les incidences de ce contrôle ?**

Thème 2 - La surveillance de l'activité des salariés

Monsieur Grard soupçonne Monsieur Oméga (salarié non protégé) d'être l'auteur de plusieurs vols. Après avoir visionné les enregistrements des caméras de surveillance (exigées par l'assureur et placées à l'entrée de l'entrepôt), il décide de forcer l'ouverture de l'armoire personnelle du salarié. Monsieur Oméga est vendeur et n'a pas accès à l'entrepôt réservé aux manutentionnaires.

Monsieur Grard a l'intention de licencier Monsieur Oméga en respectant les règles de droit applicables. Il a réuni des extraits d'arrêts de la Cour de cassation (voir annexe).

- 1- **Quel motif pourrait invoquer Monsieur Grard pour mettre en œuvre la procédure de licenciement ?**
- 2- **Quel moyen de preuve sera recevable en justice ?**
- 3- **Selon la faute retenue à l'encontre de monsieur Oméga par Monsieur Grard, à quelle(s) indemnité(s) le salarié peut-il prétendre ?**
- 4- **Monsieur Grard envisage une mise à pied conservatoire : en quoi consiste cette mesure ?**

Thème 3 - Projet de création d'une entreprise

Madame Bruyère est responsable commerciale de la SARL SCOOP depuis le 1^{er} septembre 2003. Elle souhaiterait créer sa propre entreprise de conseil en marketing.

- 1- **Quels types de congés peut-elle solliciter pour mener à bien son projet ?**
- 2- **Quelle proposition Monsieur Grard peut-il lui soumettre, s'il souhaite qu'elle reste quelque temps encore salariée de l'entreprise ?**
- 3- **Madame Bruyère est elle obligée d'accepter cette proposition ?**

Thème 4 - L'association des salariés aux performances de l'entreprise

Un accord de participation est déjà en vigueur dans la SARL SCOOP. Monsieur Grard souhaiterait motiver les salariés en les associant davantage aux performances de la société.

- 1- **Quel type d'accord peut-il conclure ? Selon quelles modalités ?**
- 2- **Dans la formule de calcul qui est à négocier Monsieur Grard souhaiterait intégrer une variable qui prend en compte le nombre de réclamations des clients enregistrées ; est-ce possible ?**

Les arrêts de la Cour de Cassation reproduits ci-dessous constituent des extraits. De plus, pour les besoins de l'épreuve, certaines phrases ont été tronquées.

1. Cass. Soc. 19 avril 2005

Attendu que quatre salariés (agents de surveillance) ont été licenciés pour faute grave et qu'ils font grief à l'arrêt attaqué d'avoir retenu la licéité des bandes vidéo comme moyen de preuve établissant l'existence d'une faute grave ;

Que chaque partie doit prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, que l'utilisation d'un moyen de surveillance qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, quels qu'en soient les motifs, constitue un moyen de preuve illicite, qu'en considérant que les bandes vidéo enregistrées sur les lieux de travail des salariés constituaient un moyen de preuve des griefs de l'employeur alors que les salariés n'avaient pas été avisés de l'existence de ce dispositif de contrôle (...);

(...) Mais attendu que si l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès ; (...) qu'ayant constaté que la mise en place de la caméra n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés mais uniquement de surveiller la porte d'accès d'un local dans lequel ils ne devaient avoir aucune activité, la cour d'appel a pu décider que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite (...)

2. Cass. Soc. 20 novembre 1991

Attendu que, si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite ;

Attendu que Mme N., vendeuse, a été licenciée pour faute grave ;

Attendu que pour retenir l'existence d'une faute grave, la cour d'appel s'est fondée sur un enregistrement effectué par l'employeur, au moyen d'une caméra, du comportement et des paroles de la salariée, en considérant que celle-ci n'était pas spécialement visée par la mesure et que l'appareil était disposé de telle façon qu'il devait enregistrer uniquement les incidents susceptibles de se produire à la caisse dans le magasin, lieu accessible au public, et au cours du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait d'un procès-verbal que la caméra était dissimulée dans une caisse, de manière à surveiller le comportement des salariés sans qu'ils s'en doutent, la cour d'appel, qui a retenu à tort, comme moyen de preuve, l'enregistrement effectué à l'insu de la salariée, a violé les dispositions (...)

3. Cass. Soc. 11 décembre 2001

Attendu que M. X..., salarié de la société B. en qualité de tourneur, a été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant la détention de canettes de bière à l'intérieur de son armoire personnelle et une consommation d'alcool à l'intérieur de l'entreprise, contrairement à une note de service ;

Attendu que pour dire que le licenciement repose sur une faute grave, l'arrêt attaqué retient qu'il résulte des attestations produites que trois canettes de bière ont été trouvées dans l'armoire personnelle du salarié ;

Attendu, cependant, que l'employeur ne peut apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés de restrictions que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; que spécialement l'employeur ne peut procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévues par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher quelles étaient les dispositions du règlement intérieur alors que la fouille, effectuée hors la présence de l'intéressé, n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés (...)

II - APPLICATIONS

DROIT DU CRÉDIT

Le gérant de la SARL Cornette, spécialisée dans l'installation de volets roulants, a l'habitude de mobiliser ses créances, par bordereau Dailly, auprès de sa banque qui prend soin de notifier la cession à chacun des débiteurs. L'une des créances cédées est contestée par un client. Il refuse de payer au motif que la prestation n'a pas été correctement effectuée.

Travail à faire

- 1. Quelles sont les conditions de validité de la cession des créances professionnelles par bordereau Dailly ?**
- 2. Quels sont les effets de la cession de créances par bordereau Dailly ? Le client mécontent peut-il refuser de payer sa dette ? Que peut faire la banque ?**

DROIT PÉNAL

Paul Piert est gérant de la SARL SMB, entreprise de bâtiment et actionnaire de la société SA RAR qui a pour objet la conception de structures métalliques.

En tant que gérant de la SARL, Paul Piert accepte de payer les factures reçues de la société RAR alors que les études commandées n'ont jamais été fournies par cette dernière.

Par ailleurs, il fait construire, par le personnel de la SARL SMB, un garage attenant à la maison de sa sœur sans facturer le montant de ces travaux.

Travail à faire

Qualifier pénalement les agissements :

- 1. de M. Paul Piert**
- 2. de la société RAR**
- 3. de la sœur de M. Piert.**

DROIT DU CONTENTIEUX

Sur recours de la Commission des Communautés européennes, la Cour de Justice des Communautés Européennes a constaté, dans un arrêt du 8 septembre 2005, que la République française n'a pas respecté ses obligations lui imposant de transposer, au plus tard le 31 juillet 2003, la directive 2002/46/CE du Parlement européen et du Conseil relative au rapprochement des législations des États membres concernant les compléments alimentaires.

Travail à faire

- 1. Après avoir qualifié le recours, vous préciserez quelles sont les conditions de saisine de la Cour de Justice des Communautés européennes par la Commission.**
- 2. Quelles sont les conséquences d'une décision de condamnation d'un État membre ?**