

UNIVERSITE PANTHÉON-ASSAS (PARIS II)

Droit – Économie – Sciences sociales

U.E.F.1

1325

Assas

Session : janvier 2020

Année d'étude : Troisième année de Licence Droit

Discipline : *Droit du travail I (relations individuelles de travail)*

(Unité d'Enseignements Fondamentaux 1)

Titulaire du cours : M. Patrick MORVAN

Documents autorisés : Code du travail (sans annotation ; surlignage en couleur et marquages tolérés).

SUJET THÉORIQUE

Vous rédigerez une dissertation sur le thème suivant : « *La mobilité du salarié et le contrat de travail* »

SUJET PRATIQUE

Vous traiterez le cas pratique suivant.

L'entreprise Miniville fabrique des jouets. Elle est dirigée par Monsieur Noddy, a son siège et son établissement unique à Paris (VI^e arrondissement) et compte 55 salariés en contrat de travail à durée indéterminée. Parmi le personnel figurent Monsieur Potiron, ingénieur en électronique, et Madame Mirou, directrice des ressources humaines.

L'entreprise Miniville a racheté en 2019 un établissement situé à trente kilomètres de Lyon. Monsieur Noddy a indiqué à M. Potiron que, à compter du 1^{er} février 2020, il serait muté dans cet établissement. Mais Monsieur Potiron a l'intention de rester à Paris car, dit-il, aucune clause de son contrat ne l'oblige à partir.

1°) Monsieur Noddy vous demande quelle alternative s'offre à lui si, au 1^{er} février 2020, M. Potiron refuse de rejoindre son nouveau poste de travail dans l'établissement situé près de Lyon ? [3 points]

2°) Dans l'hypothèse où son employeur maintiendrait sa décision de le muter, Monsieur Potiron vous demande s'il pourrait « prendre acte de la rupture de son contrat de travail » (une expression qu'il a entendue dans la bouche d'un ami syndicaliste) ? Pensez-vous que ce soit une bonne idée et quel bénéfice peut-il en attendre ? [3 points]

----->

Monsieur Noddy a un autre problème, cette fois avec Madame Mirou. Celle-ci est tout le temps en congé maladie (dix fois au cours des douze derniers mois), ce qui est particulièrement fâcheux compte tenu de ses fonctions. Elle est d'ailleurs actuellement en congé maladie (son contrat de travail est donc suspendu), une fois de plus.

3°) *L'employeur a-t-il la possibilité de prononcer le licenciement de cette salariée ou est-ce risqué ? [3 points]*

En outre, Monsieur Noddy s'est aperçu, en septembre dernier, que, depuis son domicile, Madame Mirou avait publié un message sur sa page Facebook dans lequel elle décrivait l'entreprise Miniville comme une « dictature digne de la Corée du Nord ». Monsieur Noddy était furieux car il se sentait visé, même s'il n'était pas nommé.

4°) *Monsieur Noddy aimerait saisir aujourd'hui cette occasion pour prononcer un licenciement pour faute grave. Que lui conseillez-vous ? [2 points]*

5°) *À ce propos, quel serait l'intérêt pour l'entreprise de prononcer un licenciement pour faute grave plutôt qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse ? [1 point]*

Monsieur Noddy a finalement proposé à Madame Mirou de rompre son contrat de travail d'un commun accord, afin de lui éviter le désagrément d'un licenciement. Il lui a remis, le 2 décembre, un formulaire administratif intitulé « *Rupture conventionnelle d'un CDI* » en lui demandant simplement de le signer et de le redéposer sur le bureau de sa secrétaire dès le lendemain. Madame Mirou a constaté que toutes les rubriques du formulaire avaient été préremplies par Monsieur Noddy et qu'il ne manquait plus que sa signature. Le 9 décembre, la secrétaire de Monsieur Noddy a envoyé le formulaire (signé par les deux parties) à la DIRECCTE d'Île-de-France qui a adressé (aux deux parties) un accusé de réception de dossier complet le 11 décembre. Deux semaines plus tard, Monsieur Noddy informe Madame Mirou que son contrat a pris fin et qu'elle peut quitter l'entreprise.

6°) *Mme Mirou s'interroge. Elle trouve que tout est allé très vite et qu'elle n'aurait jamais dû signer ce formulaire. Dispose-t-elle d'un recours, dans quel délai peut-elle l'exercer, quelle demande pourrait-elle former et quels arguments pourrait-elle soulever ? [4 points]*

L'entreprise Miniville a vu son résultat annuel fortement dégradé par le déclin du marché du jouet français lors des fêtes de fin d'année. Un déficit de quatre millions d'euros est attendu pour l'exercice comptable 2019. Pour cette raison, Monsieur Noddy envisage de licencier une douzaine de salariés au mois de février. Les syndicats et les salariés ont prévenu Monsieur Noddy que ce « serait la guerre ». En effet, l'entreprise Miniville est la filiale française du groupe américain WonderToy, spécialisé dans le jouet, qui dispose de 43 autres filiales dans le monde et qui a réalisé un bénéfice total de 9 milliards de dollars en 2019.

7°) *Monsieur Noddy vous demande si, a priori, il pourra démontrer l'existence d'un motif économique de licenciement, en cas de contentieux prudhomal. [4 points]*

FIN DU SUJET PRATIQUE