



1^{er} centre de formation
comptable via Internet.



Les corrigés des examens DPECF - DECF 2004

48h après l'examen sur
www.comptalia.com

L'école en ligne qui en fait **+** pour votre réussite

Préparation aux DPECF et DECF via Internet

SESSION 2004**D.E.C.F****RELATIONS JURIDIQUES, DE CREDIT, DE TRAVAIL ET DE CONTENTIEUX**

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

*Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.
En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT** et constituerait une **fraude**.*

Le sujet comporte 7 pages numérotées de 1 à 7.**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 11 points.....	
Thème 1	Pages 2 et 3
Annexes 1 et 2	Page 4
Thème 2	Page 5
Annexe 3	Page 5
Thème 3	Page 6
Applications 9 points.....	Pages 6 et 7

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.****Toutes les réponses devront être justifiées ; les réponses non justifiées seront considérées comme inexactes.**

SUJET

Pour toutes les questions, il importe de fournir une réponse argumentée et justifiée par un rappel des règles de droit concernées.

I - CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE DROIT SOCIAL

La société anonyme "Les Tuileries du Sud-Ouest" est installée à Toulouse. Elle fabrique et commercialise des tuiles mécaniques pour le bâtiment sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Elle occupe actuellement 118 salariés.

Monsieur Rubenne vient de prendre, il y a deux jours, le poste de directeur du personnel. Il a trouvé sur son bureau un certain nombre de dossiers à traiter en urgence. Vous êtes le conseiller juridique de la société et Monsieur Rubenne vous consulte sur ces différents dossiers.

THEME N° 1

Dossier 1 "Monsieur Cader, licenciement"

Monsieur Cader est l'adjoint du directeur financier depuis 4 ans. Une mésentente persistante avec son supérieur hiérarchique se traduit par des absences nombreuses et répétées qui désorganisent le service.

Lors du dernier trimestre, il n'a été présent qu'une seule semaine. Le prédécesseur de Monsieur Rubenne, a licencié Monsieur Cader conformément à la procédure légale. Il a indiqué sur la lettre de licenciement le motif suivant : "incompatibilité d'humeur". Monsieur Rubenne apprend que Monsieur Cader vient d'assigner la société devant le conseil des prud'hommes de Toulouse.

Travail à faire

Monsieur Rubenne souhaite :

- **connaître les bases juridiques sur lesquelles le salarié s'est appuyé pour agir devant le conseil des prud'hommes ?**
- **et savoir si, dans cette affaire, Monsieur Cader peut obtenir satisfaction.**

Dossier 2 "Madame Langlois, rupture d'un contrat à durée déterminée" (voir annexe 1)

Madame Langlois a été embauchée sous contrat à durée déterminée, sans terme précis, pour remplacement d'une salariée malade, Madame Sénéquier, sur le poste de secrétaire du service commercial. Le quatrième mois, le directeur commercial annonce à Madame Langlois qu'il met un terme à son contrat, dans la mesure où Madame Sénéquier reprend son poste, sa santé étant parfaitement rétablie. Madame Langlois vient d'engager une procédure devant le conseil des prud'hommes.

Travail à faire

La société "Les Tuileries du Sud-Ouest" risque-t-elle une condamnation par le conseil des prud'hommes à la suite de l'action de Madame Langlois ?

Dossier 3 *"Madame Bureau, congé de maternité" (voir annexe 2)*

Madame Hureau est avec son collègue Monsieur Langlois, responsable de la gestion des stocks. Elle est déjà mère de 2 enfants et en attend un troisième. Son congé-maternité débute le 6 septembre. Le responsable du service a rédigé de multiples rapports dans les mois précédents ce congé, indiquant une incompétence professionnelle caractérisée reposant visiblement sur des éléments objectifs, précis et imputables à Madame Hureau. Cependant les rapports successifs ne relèvent pas de faute grave.

Travail à faire

Monsieur Rubenne vous demande s'il peut licencier Madame Hureau pendant son congé-maternité, en raison du contenu des différents rapports de son chef de service. Dans la négative, dans quel délai pourra-t-il le faire ?

Dossier 4 *"Monsieur Aristide, congés payés"*

Monsieur Aristide est chauffeur-livreur dans l'entreprise, embauché sous contrat à durée indéterminée. En décembre 2003, il a eu une grippe sévère et est resté absent pour congé de maladie pendant 1 mois. L'entreprise ferme chaque année au mois d'août. Son chef de service lui fait savoir que son indemnité de congés payés sera amputée de 2 jours et demi ouvrables.

Travail à faire

Monsieur Rubenne est du même avis que le chef de service de Monsieur Aristide, cependant il préfère vous demander votre propre avis. Quel est-il ?

ANNEXE 1

Extraits du contrat à durée déterminée de Madame Langlois :

Entre les soussignés

- La société anonyme "Les Tuileries du Sud-Ouest"
rue de la Garonne, 31 000 Toulouse
représentée par Monsieur Legrand
agissant en qualité de directeur général, d'une part,
 - et Madame Langlois, n° de sécurité sociale : 2 51 04 31.....
demeurant à Toulouse (...), d'autre part,
- Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : engagement-emploi

Madame Langlois est engagée en qualité de secrétaire, sous réserve de la visite médicale d'embauché.
Madame Langlois exercera dans l'entreprise les fonctions de secrétaire au service commercial.
Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective (n°...).

Article 2 : objet du contrat

Madame Langlois est engagée pour remplacer Madame Sénéquier, absente pour cause de maladie. Le contrat sera exécuté au siège de la société, rue de la Garonne à Toulouse.

Article 3 : durée du contrat

.../...

Il est conclu pour une durée minimale de cinq mois.
Il se poursuivra jusqu'au retour de Madame Sénéquier qui constituera le terme du contrat.

.../...

ANNEXE 2

Durée du congé maternité

Situation familiale	Avant accouchement	Après accouchement	Total
Naissance unique portant le nombre d'enfants à : 1 ou 2 3 ou plus	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
Naissances multiples : Jumeaux Triplés ou plus	12 semaines 24 semaines	22 semaines 22 semaines	34 semaines 46 semaines
Pathologie de la mère	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

THEME 2

La direction générale de la société anonyme a décidé de modifier le règlement intérieur (voir annexe 3). La procédure de modification a bien été respectée. Avant de communiquer le projet de règlement au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), l'employeur décide de vous le soumettre. Après examen attentif du projet, vous, constatez qu'il contient une clause interdite.

Travail à faire

Après avoir repéré et indiqué la clause litigieuse, vous présenterez à la direction générale les arguments à l'appui de votre analyse.

ANNEXE 3

Extraits du règlement intérieur de la société "Les Tuileries du Sud-Ouest"

Dispositions générales

Article 1 : objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L. 122-33 et suivants du Code du travail. Conformément aux dispositions législatives, il fixe :

.../...

Article 2 : champ d'application

Le présent règlement s'applique aux salariés et apprentis, sans restriction ni réserve. Il concerne l'ensemble des locaux de l'entreprise : lieux de travail, cantine et parkings.

Hygiène et sécurité

Article 3 : règles générales

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité édictées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des recommandations du CHS-CT ainsi que des prescriptions de la médecine du travail.

.../...

Discipline générale

Article 11 : discipline collective concernant les horaires de travail

Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Article 12 : discipline collective concernant les horaires de travail dans les ateliers

Les ouvriers de l'atelier de fabrication devront être présents 10 minutes avant le début de l'horaire de travail, afin de participer à une séance de gymnastique, en présence d'un moniteur spécialisé.

.../...

Dispositions relatives au harcèlement

Article 18 : harcèlement

Conformément aux articles L. 122-46 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement .../...

THEME 3

Madame Angèle est depuis 6 ans directrice des ventes de la société. Elle a été chargée, dans le cadre de sa qualification, pour un temps réduit, d'une mission d'audit du service marketing de l'entreprise. Elle ne donne pas du tout satisfaction dans cette mission et, 6 mois plus tard, la direction générale la réinstalle dans sa fonction d'origine pour reprendre les tâches qui lui sont liées. Elle refuse ce retour. La direction générale la licencie en respectant la procédure légale.

La salariée saisit le conseil des prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La juridiction prud'homale la déboute de toutes ses demandes.

Travail à faire

Dans l'attente de la notification de la décision, la direction générale vous demande de préciser les motifs de la juridiction prud'homale.

II – APPLICATIONS

DROIT DU CONTENTIEUX

Au cours de l'année 2002, la société Dumont s'est vue attribuer un marché concernant la construction d'un bâtiment par le Ministère de la Justice, maître d'ouvrage. La réalisation du lot n°9 "faux plafonds" est confiée à un sous-traitant, l'entreprise Batifond pour un forfait de 800 000 euros HT.

Au cours de l'exécution des travaux, un litige oppose la société Dumont à son sous-traitant. Pour préserver son image, la société Dumont, en accord avec l'entreprise Batifond, saisit Monsieur Laveau en qualité d'arbitre. La sentence arbitrale est déposée au greffe du Tribunal de Grande Instance le 2 avril 2004 et est déclarée exécutoire par l'ordonnance du 26 mai 2004.

Travail à faire

1. Le recours à l'arbitrage sans l'accord du sous-traitant Batifond aurait-il été possible ? Justifiez votre réponse.

2. Pourquoi la sentence arbitrale a-t-elle besoin d'être déclarée exécutoire par le tribunal de Grande Instance ? Comment se nomme l'ordonnance ?

DROIT PENAL

Les dirigeants de la société anonyme Hamel ont arrêté les comptes annuels de l'exercice 2003. Le commissaire aux comptes lors de sa mission constate que :

- les dirigeants ont maintenu à l'actif des titres cédés et des créances irrécouvrables ;
- une facture importante concernant des travaux dans l'appartement d'un des dirigeants figure dans les comptes de la société.

Le commissaire aux comptes demande aux dirigeants de la société d'arrêter de nouveaux comptes annuels. La direction de l'entreprise refuse d'apporter toute modification et convoque l'assemblée générale annuelle pour le 10 juin 2004.

Travail à faire

- 1. Quelles infractions pouvez-vous relever ?**
- 2. Quelles sont les obligations du commissaire aux comptes dans cette situation ?**

DROIT DU CREDIT

L'entreprise Fontanel spécialisée dans l'installation et la rénovation de salles de bains et de cuisines a remis le 3 juin auprès de sa banque une lettre de change pour escompte, pour une valeur de 4 500 €.

L'échéance a été fixée au 1^{er} septembre. La banque présente l'effet à échéance auprès du tiré mais la lettre de change revient impayée. L'entreprise Fontanel et sa banque ont une convention de compte courant prévoyant un plafond de découvert autorisé de 10 000 €. Avant le retour de l'effet impayé, le solde débiteur du compte-courant sur le relevé envoyé par la banque, s'élevait à 2 780 €. A la suite de cet incident, la banque décide dès le lendemain de clôturer le compte de ce client.

Travail à faire

- 1. Face à cet impayé, quelles sont les réactions possibles de la banque et leurs conséquences juridiques ?**
- 2. La banque est-elle dans son bon droit en clôturant ainsi le compte de l'entreprise Fontanel?**

PROPOSITION DE CORRECTION**I - CAS PRATIQUE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE DROIT SOCIAL****THEME N° 1****DOSSIER 1 "Monsieur Cader, licenciement"**

Question 1 – Monsieur Rubenne souhaite connaître les bases juridiques sur lesquelles le salarié s'est appuyé pour agir devant le conseil des prud'hommes ?

Rappel des faits

M. Rubenne vient de prendre les fonctions de Directeur du personnel au sein de la SA « Les tuileries du Sud-Ouest ».

Monsieur Cader est l'adjoint du directeur financier depuis 4 ans. Des mésententes constantes avec son supérieur se traduisent par un absentéisme important de ce dernier. Au cours du dernier trimestre, il n'a été présent qu'une seule semaine.

M. Cader est licencié par le prédécesseur de M. Rubenne pour « incompatibilité d'humeur » conformément à la procédure légale.

M. Cader assigne la SA devant le conseil des prud'hommes.

Problème de droit

Sur quelles bases juridiques un salarié s'appuie pour agir devant le conseil des prud'hommes ?

Principes juridiques applicables

Tout licenciement, pour motif personnel comme pour motif économique, doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Il n'existe pas de définition légale. Selon les tribunaux, une cause réelle est une cause établie, objective et exacte. Un motif sérieux résulte d'un fait qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse rend le licenciement illégitime et ouvre droit au profit du salarié à une indemnité et dans des cas très limités l'obligation sous astreinte de réintégrer le salarié avec maintien des avantages acquis. Si le salarié renonce à être réintégré, il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire ainsi qu'à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

C'est au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toute mesure d'instruction qu'il estime utile. Si un doute subsiste sur la légitimité de ces motifs, il doit profiter au salarié.

Application au cas

Dans le cas de M. Cader, ce dernier assigne la SA sur la base d'un licenciement illégitime estimant qu'il est sans cause réelle et sérieuse.

Question 2 – **Monsieur Rubenne souhaite savoir si, dans cette affaire, Monsieur Cader peut obtenir satisfaction.**

Problème de droit :

Une procédure engagée par un salarié contre un licenciement fondé sur une « incompatibilité d'humeur » a-t-elle des chances de réussite ?

Principes juridiques applicables :

La mésentente persistante entre deux salariés, n'est pas une faute, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors qu'elle remplit deux conditions :

- qu'elle cause un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise. Mais elle doit être attestée par des éléments objectifs ;
- qu'elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné et non sur le simple comportement du personnel à son égard.

La lettre de licenciement ne peut pas se borner à viser une mésentente sans autre précision. Pour les juges, il ne s'agit pas d'un motif de licenciement matériellement vérifiable.

- Application au cas :

Dans le cas de M. Cader, il est clair que la mésentente avec son supérieur provoque des troubles importants pour la SA (désorganisation du service, absences répétées et prolongées du salarié). Cependant, nous ne disposons pas de suffisamment d'éléments pour affirmer que la mésentente reposait sur des faits imputables au salarié. Dans l'hypothèse où le supérieur était à l'origine de cette querelle, le conseil des prud'hommes rendra une décision en faveur du salarié.

Par ailleurs, la lettre de licenciement reçue par M. Cader se borne à indiquer la mention « incompatibilité d'humeur » sans évoquer des griefs précis et objectifs qui doivent permettre au juge de vérifier et d'évaluer les répercussions réelles de cette incompatibilité sur le fonctionnement de l'entreprise, en éliminant tout ce qui relève d'une appréciation subjective. Ce type de lettre de licenciement, qui cite l'incompatibilité d'humeur comme motif de licenciement mais ne fait référence à aucun fait matériellement vérifiable, caractérise un licenciement abusif.

Nous pensons, donc, que M. Cader a de bonnes chances de voir son recours devant le conseil des Prud'hommes aboutir.

Dossier 2 "Madame Langlois, rupture d'un contrat à durée déterminée"

Question : La société "Les Tuileries du Sud-Ouest" risque-t-elle une condamnation par le conseil des prud'hommes à la suite de l'action de Madame Langlois ?

Rappel des faits :

Mme Langlois a été embauchée en CDD sans terme précis pour le remplacement d'un salarié malade mais avec une durée minimale de 5 mois.

Au bout de 4 mois, son employeur l'informe de sa volonté de mettre un terme à son contrat en raison du retour prochain du salarié en question.

Mme Langlois décide d'engager une action devant le conseil des prud'hommes.

Problème de droit :

Un employeur qui conclut un CDD sans terme précis est-il tenu de respecter la durée minimale contractuellement prévue ?

Principes juridiques applicables :

En principe, le CDD doit comporter un terme fixé avec précision à l'exception de certains cas limitativement énumérés dans la loi.

En effet, le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu pour :

- remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu ou encore dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- des emplois à caractère saisonnier ;
- des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le contrat conclu sans terme précis doit comporter une durée minimale (sous peine de la requalification en CDI), laissée au choix de l'employeur. Le contrat se termine lorsque prend fin l'absence du salarié remplacé ou lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Toutefois, le salarié peut prendre l'initiative de rompre le contrat à durée déterminée lorsqu'il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Lorsque le contrat est à terme imprécis, il cesse lors de la réalisation de l'objet, sous réserve que la durée minimale prévue au contrat soit respectée. Dans le cas contraire, il devra verser au salarié, à titre de dommages intérêts, un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Application au cas

Mme Langlois avait bien signé un CDD à terme imprécis mais d'une durée minimale de 5 mois (article 3 du contrat de travail de Mme Langlois). L'employeur était donc tenu de respecter cet engagement.

Mme Langlois peut donc espérer une indemnisation qui sera égale à un montant au moins égal aux rémunérations qu'elle aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Nous pouvons nous interroger sur l'opportunité d'une telle action. En effet, Mme Langlois a déjà travaillé 4 mois et l'employeur ne sera tenu de lui verser qu'une indemnité d'un mois de salaire.

Dossier 3 : Mme Hureau, congé maternité

Question 1 : Monsieur Rubenne vous demande s'il peut licencier Madame Hureau pendant son congé-maternité, en raison du contenu des différents rapports de son chef de service. Dans la négative, dans quel délai pourra-t-il le faire ?

Rappel des faits

Mme Hureau est avec son collègue responsable de la gestion du stock. Elle est mère de 2 enfants et en attend un troisième. Son congé maternité débute le 6 septembre.

Le responsable du service a rédigé de nombreux rapports faisant état d'une incompétence professionnelle caractérisée reposant sur des faits objectifs, sans toutefois, relever de fautes graves.

M. Rubenne souhaite savoir s'il peut licencier Mme Hureau pour ces faits pendant son congé maternité.

Problème de droit

Dans quelle mesure peut-on licencier un salarié, pendant son congé maternité, pour des faits étrangers à la grossesse ?

Principes juridiques applicables :

Sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, il est interdit de licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté.

Pour faire annuler son licenciement, la salariée doit adresser à son employeur par lettre recommandée avec AR, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, un certificat médical attestant son état de grossesse.

Si l'employeur maintient sa décision de licencier malgré l'envoi du certificat médical, la salariée enceinte devra saisir le conseil des prud'hommes. Si la nullité du licenciement est reconnue, l'employeur devra verser, en plus des indemnités de rupture :

- les salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, c'est-à-dire pendant la période de grossesse ;
- des dommages-intérêts.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis.

Application au cas

Mme Hureau a certainement commis des fautes professionnelles. Ces fautes, en vertu des rapports établis par la SA elle-même ne représentent pas une faute grave. Mme Hureau ne pourra donc pas être licenciée pendant son congé maternité.

Mme Hureau devra, cependant, informer son employeur de son état de grossesse dans un délai de 15 jours.

Question 2 : Si Monsieur Rubenne ne peut pas licencier Madame Hureau pendant son congé-maternité, en raison du contenu des différents rapports de son chef de service, dans quel délai pourra-t-il le faire ?

Problème de droit

Suite à une grossesse, dans quels délais peut-on licencier la salariée ?

Principes juridiques applicables

La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines (six semaines avant l'accouchement, dix semaines après). Cependant, dans certains cas, cette durée est rallongée. En effet, la durée du congé maternité est portée à 26 semaines pour une femme qui attend son troisième enfant et à 46 semaines pour une salariée qui a mis au monde des triplés. Par ailleurs, en cas de pathologie de la mère, cette dernière pourra bénéficier de 6 semaines supplémentaires.

Pendant le congé maternité et les quatre semaines qui suivent la reprise d'activité, la salariée ne peut être licenciée sauf faute grave non liée à la grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, par exemple si le poste est supprimé pour motif économique. Même lorsque le licenciement est prononcé pour une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet avant la fin du congé.

Application au cas :

Mme Hureau attend son troisième enfant. Son congé maternité sera de 26 semaines (8 avant et 18 après). Ce congé débute le 6 septembre et prendra fin le 7 mars 2005 (si Mme Hureau n'utilise pas son droit à congé supplémentaire pour raisons pathologiques). Dans le cas contraire, son congé sera rallongé de six semaines supplémentaires et donc que la reprise de l'activité est prévue pour le 18 avril 2005.

Mme Hureau est donc protégée contre un éventuel licenciement jusqu'au lundi 4 avril 2005 (sans congé pathologique) et jusqu'au 16 Mai 2005 (avec un congé pathologique).

Dossier 4 : Monsieur Aristide, congés payés

Question : Monsieur Rubenne est du même avis que le chef de service de Monsieur Aristide, cependant il préfère vous demander votre propre avis. Quel est-il ?

Rappel des faits :

Monsieur Aristide est embauché sous contrat à durée indéterminée. En décembre 2003, il a été absent un mois pour congé de maladie. Son chef de service l'informe que ses congés seront amputés de 2,5 jours.

Problème de droit :

Le congé de maladie est-il assimilé à du travail effectif pour le bénéfice des congés payés ?

Principes juridiques applicables :

En principe, les salariés ont droit à un congé annuel payé de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Doivent être considérés comme travail effectif pour le calcul du droit à congé payé non seulement les périodes travaillées mais également certains congés : congé maternité, congé formation, congé payé ...

Sauf disposition conventionnelle contraire, les périodes de maladie ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé et de la durée du congé.

Application au cas :

En l'espèce, M. Aristide a été en arrêt maladie, 1 mois au cours de la période de référence. Sauf dispositions contraires de la convention collective (nous ne disposons d'information en ce sens), son droit à congé sera amputé de 2,5 jours car l'arrêt maladie n'est pas considéré comme du travail effectif.

THEME 2

Travail à faire - Après avoir repéré et indiqué la clause litigieuse, vous présenterez à la direction générale les arguments à l'appui de votre analyse.

Rappel des faits

La direction générale de la SA a décidé de modifier le règlement intérieur. La procédure de modification a été respectée. Avant de communiquer le projet de règlement au CE et au CHSCT, vous le consultez et constatez qu'il contient une clause interdite.

Problème de droit

Dans quelle mesure une clause d'un règlement peut être litigieuse ?

Principes juridiques applicables :

Un règlement intérieur doit être établi dans les entreprises et établissements occupant au moins 20 salariés. Il s'impose aux salariés de l'entreprise, à l'employeur, ainsi qu'aux personnes extérieures à l'entreprise qui exécutent un travail dans celle-ci (sauf les dispositions relatives à la discipline).

Le règlement intérieur doit contenir exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 du code du travail ou, le cas échéant, de la convention collective applicable ;

Le règlement intérieur ne peut contenir des clauses contraires aux lois, règlements, dispositions conventionnelles et accords collectifs applicables à l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Il ne peut comporter des dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

Application au cas :

La clause litigieuse est celle imposant aux ouvriers de l'atelier de fabrication une séance de gymnastique obligatoire (article 12). En effet, une telle clause porte atteinte aux libertés individuelles des salariés et n'est pas justifiée, semble-t-il par la nature de la tâche à accomplir.

Une telle clause peut être considérée comme illégale et donc les salariés n'auraient pas à la respecter.

Il conviendrait de réécrire cette clause, en rendant cette séance facultative et en fonction de la convenance personnelle des salariés.

THEME 3

Travail à faire - Dans l'attente de la notification de la décision, la direction générale vous demande de préciser les motifs de la juridiction prud'homale.

Rappel des faits

Mme Angèle est depuis 6 ans directrice des ventes de la société. Elle a été chargée, dans le cadre de sa qualification, pour un temps réduit, d'une mission d'audit du service marketing de l'entreprise. Ne donnant pas satisfaction, la direction la réinstalle dans sa fonction d'origine. Elle refuse ce retour et est donc licenciée dans le respect des règles légales.

Mme Angèle intente une action contre la SA devant le conseil des Prud'hommes. Elle est déboutée de toutes ses demandes.

Problème de droit

Sur quels motifs la juridiction prud'homale se fonde pour débouter un salarié de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Principes juridiques applicables

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné.

Dans le cadre de ce pouvoir, l'employeur a la possibilité de changer l'affectation du salarié. Le changement de poste assorti du maintien de la même qualification et des mêmes conditions de rémunération et de travail ne constitue pas, en principe, une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ; le salarié est tenu de l'accepter, son refus pouvant constituer un motif réel et sérieux de licenciement ou même une faute grave.

Application au cas

La modification concerne les conditions de travail de Mme Angèle. La salariée est tenue de l'accepter. Son refus de continuer le travail ou de le reprendre constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement.

C'est donc dans l'exercice d'un droit légitime que l'employeur a choisi de sanctionner Mme Angèle. La juridiction prud'homale, en conséquence, n'a pas retenu la qualification sollicitée par la salariée de licenciement sans cause réelle et sérieuse car elle a estimé que le licenciement était justifié.

II – APPLICATIONS

DROIT DU CONTENTIEUX

Question 1. Le recours à l'arbitrage sans l'accord du sous-traitant Batifond aurait-il été possible ? Justifiez votre réponse.

Rappel des faits

Au cours de l'année 2002, la société Dumont s'est vue attribuer un marché concernant la construction de bâtiments par le ministère de la justice maître d'ouvrage. La réalisation d'un lot : « faux plafonds » a été confiée à un sous-traitant, l'entreprise Batifond.

Un litige oppose la société Dumont à son sous-traitant. La société Dumont, en accord avec la société Batifond, décide de faire appel à un arbitre pour régler le litige.

Problème de droit

Le recours à l'arbitrage suppose-t-il l'accord de toutes les parties ?

Principes juridiques applicables :

L'arbitrage consiste à confier à une ou plusieurs personnes privées le soin de trancher un litige.

Il s'applique à toute personne privée ou toute entreprise confrontée à un litige, à condition :

- que les parties soient d'accord toutes les deux pour recourir à l'arbitrage. Cet accord peut être énoncé :
 - o soit par une " clause compromissoire " incluse dans le contrat liant les parties, et qui prévoit le recours à l'arbitrage en cas de litige. Elle doit être stipulée par écrit, désigner le ou les arbitres et prévoir leur mode de désignation sous peine de nullité. Si ces conditions ne sont pas remplies, seule la clause compromissoire est nulle mais le contrat principal subsiste ;
 - o soit par un " compromis d'arbitrage ", qui est un contrat signé après la naissance du conflit, dans lequel les parties s'accordent pour recourir à l'arbitrage. Cet acte doit être un acte écrit (acte notarié ou sous seing privé). Il doit déterminer précisément l'objet du litige et énumérer les questions posées à (ou aux) arbitre(s) et comporter le nom du ou des arbitres, prévoir les modalités de leur désignation et, en cas de rémunération du ou des arbitres par les parties, indiquer le montant de celle-ci.

Le compromis d'arbitrage doit être signé rapidement après la naissance du conflit. Il peut intervenir même si une instance devant une juridiction a été entamée, mais, dès qu'il est signé, il n'est plus possible d'avoir recours à une procédure ordinaire : les deux parties renoncent définitivement à faire régler l'affaire par un tribunal.

- que le conflit ne soit pas :
 - o un conflit relatif à l'état et à la capacité des personnes (exemple : filiation) ;
 - o un conflit concernant le divorce ou la séparation de corps ;
 - o une contestation intéressant une collectivité ou un établissement public ;
 - o un conflit portant sur une chose hors du commerce ou contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ;
 - o un litige relevant impérativement d'une juridiction particulière (exemple : un litige relatif à un licenciement qui ne peut être réglé que par le conseil de prud'hommes).

Les parties peuvent choisir les arbitres, le lieu de l'arbitrage, la langue du procès, le droit applicable, la possibilité ou l'interdiction de l'appel.

Application au cas :

Le recours à l'arbitrage doit être envisagé avec l'accord du sous-traitant.

Pour cela, Les deux sociétés devront signer un compromis d'arbitrage au terme duquel, ils décident de confier, d'un commun accord, le règlement de leur litige à M. Laveau, puisque nous pouvons supposer qu'il n'y avait pas de clause compromissoire dans le contrat initial.

Question 2. Pourquoi la sentence arbitrale a-t-elle besoin d'être déclarée exécutoire par le tribunal de Grande Instance ? Comment se nomme l'ordonnance ?**Rappel des faits**

La sentence arbitrale est déposée au greffe du tribunal de Grande Instance le 2 avril 2004 et déclarée exécutoire par l'ordonnance du 26 mai 2004.

Problème de droit :

Pourquoi une sentence arbitrale doit être déclarée exécutoire ? Comment se nomme l'ordonnance ?

Principes juridiques applicables :

La sentence arbitrale doit exposer succinctement les prétentions des parties et leurs moyens.

Elle doit contenir :

- le nom des arbitres,
- la date et le lieu où elle est rendue,
- les noms, prénoms et domicile des parties ainsi que celui des avocats ou des personnes qui ont assisté ou représenté les parties.

L'arbitre doit trancher le litige conformément aux règles de droit (en respectant toujours l'ordre public), à moins, que les parties lui aient confié mission de statuer comme amiable compositeur. Dans ce cas, l'arbitre pourra statuer en équité chaque fois qu'il estime que l'application de la règle de droit aurait des conséquences inévitables pour l'une des parties.

La sentence arbitrale a l'autorité de la chose jugée mais elle n'a pas force exécutoire. Cela signifie qu'elle ne peut pas être exécutée contre la volonté d'une partie.

Si la partie qui a été condamnée refuse d'exécuter la sentence, l'autre partie doit alors obtenir du tribunal de grande instance une " ordonnance d'exequatur "qui est un ordre d'exécution donné par l'autorité judiciaire d'une sentence arbitrale.

Ce n'est qu'une fois l'ordonnance rendue que la sentence arbitrale pourra s'exécuter de la même manière qu'un jugement ordinaire et une procédure de saisie, par exemple, pourra être engagée contre la partie qui a été condamnée. Cette ordonnance n'est susceptible d'aucun recours.

Application au cas :

La sentence rendue par M. Laveau le 2 avril 2004 a été revêtue de l'exequatur le 26 mai 2004. Les deux parties seront donc tenues de la respecter au même titre qu'un jugement.

DROIT PENAL**Question 1. Quelles infractions pouvez-vous relever ?****Rappel des faits**

Les dirigeants de la SA Hamel ont arrêté les comptes annuels de l'exercice 2003. Le commissaire aux comptes constate certaines irrégularités :

- maintien à l'actif de titres cédés et de créances irrécouvrables,
- facturation à la société de travaux importants effectués dans l'appartement d'un des dirigeants.

Problème de droit

Quelles sont les qualifications possibles pour les actes commis par les dirigeants ?

Principes juridiques applicables :

Les agissements des dirigeants de la société peuvent recevoir deux qualifications :

- le délit de publication de comptes infidèles
- l'abus de bien sociaux.

Le délit de présentation de comptes infidèles

En application de différents articles du code de commerce, le président, les administrateurs, les directeurs généraux, les membres du directoire et les membres du Conseil de surveillance d'une SA, de même que les dirigeants d'une SAS ou les gérants d'une S.A.R.L ou d'une S.C.A qui auraient publié ou présenté aux actionnaires ou associés des comptes annuels ne donnant pas, pour chaque exercice, une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice, de la situation financière et du patrimoine, en vue de dissimuler la véritable situation de la société, s'exposeraient à un emprisonnement de 5 ans et/ou à une amende de 375 000 € .

Les dirigeants de fait peuvent eux aussi être poursuivis pour cette infraction.

L'élément matériel du délit réside donc dans la présentation ou la publication de comptes annuels infidèles.

L'élément moral, quant à lui, suppose à la fois l'intention coupable requise pour tout délit et un mobile déterminé : avoir agi en vue de dissimuler la véritable situation de la société.

L'abus de biens sociaux est un délit relatif à la gestion des sociétés.

Les éléments constitutifs de l'infraction sont :

- l'usage d'un bien de la société ou de son crédit,
- un usage contraire à l'intérêt de la société,
- la poursuite d'un but personnel intéressé,
- la mauvaise foi.

Comme utilisation frauduleuse des fonds sociaux par un dirigeant, on peut citer :

- des avances de caisse non justifiées et non régularisées,
- des dépenses personnelles passées en frais généraux sans aucune pièce justificative à l'appui,
- de la facturation par sa société de travaux effectués au profit d'une autre société dont il était le gérant de fait.

La peine encourue est un emprisonnement de un à cinq ans et/ou une amende de 375 000 €.

Application au cas :

Dans le cas des dirigeants de la SA, les deux infractions sont caractérisées.

- en ce qui concerne la présentation de comptes infidèles : nous avons bien un élément matériel (maintien à l'actif de créances irrécouvrables et de titres cédés), un élément moral (les dirigeants ont connaissance de ce fait mais décident de présenter les comptes en l'état) et bien évidemment un élément légal puisque ces agissements sont sanctionnés par le code de commerce.
- en ce qui concerne l'abus de biens sociaux : l'élément légal est l'article L. 241-3 du code de commerce. L'élément matériel : un usage des biens de l'entreprise à des fins personnelles (facturation à la société de travaux effectués au domicile du dirigeant). L'élément moral est constitué par la mauvaise foi des dirigeants qui sont informés de ces faits par le commissaire aux comptes et qui décident de les dissimuler aux actionnaires.

Les 2 dirigeants sont passibles des peines précitées.

Question 2. Quelles sont les obligations du commissaire aux comptes dans cette situation ?

Rappel des faits

Le commissaire aux comptes demande aux dirigeants d'arrêter de nouveaux comptes. Ces derniers refusent et convoquent une assemblée générale.

Problème de droit

Quelles actions doit engager le commissaire aux comptes qui constate des faits délictueux au sein de la SA ?

Principes juridiques applicables

Les commissaires aux comptes révèlent au procureur de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation. Les faits délictueux correspondent à tous les faits qui correspondent à une infraction.

Application au cas

Le CAC est donc tenu d'alerter le procureur de la République des faits constatés. Ce dernier décidera des suites à donner à cette révélation.

DROIT DU CREDIT

Question 1. Face à cet impayé, quelles sont les réactions possibles de la banque et leurs conséquences juridiques ?

Rappel des faits

L'entreprise Fontanel a remis le 3 juin auprès de sa banque une lettre de change pour escompte pour une valeur de 4500 €. L'échéance est fixée au 1^{er} septembre.

La banque présente l'effet à échéance au tiré mais la lettre de change revient impayée. La banque et la société ont une convention de compte courant prévoyant un plafond de découvert autorisé de 10 000 €.

Problème de droit

Dans le cadre d'une lettre de change impayée, quelles sont les actions possibles de la banque ?

Principes juridiques applicables

L'escompte est l'opération par laquelle une banque paie, moyennant rémunération, la valeur actuelle d'un effet de commerce (notamment la lettre de change), contre transmission de la propriété de l'effet.

La banque et l'entreprise vont signer une convention d'escompte prévoyant un plafond d'escompte.

L'escompte produit différents effets :

- propriété de la provision ;
- bénéfice de la garantie solidaire de tous les signataires ;
- bénéfice de la règle de l'inopposabilité des exceptions ;
- bénéfice des accessoires éventuels (sûretés,...).

A l'échéance, l'effet escompté est normalement payé par le tiré. En cas de non-paiement, la banque dispose de deux recours au choix :

- Un recours de **droit commun** : la convention d'escompte ayant prévu que l'opération se réalise sous réserve d'encaissement, la banque se fera rembourser par son client en contre-passant l'écriture sur le compte courant de celui-ci et restituera l'effet à son client qui exercera les recours cambiaires ;

- Un **recours cambiaire** : la banque exercera elle-même les recours cambiaires contre ceux qui ont signé l'effet ; il n'y aura pas contre passation. Elle choisit cette solution lorsque le solde débiteur du compte courant de son client est élevé et que le tiré ou l'avaliste (celui qui se porte en garantie éventuellement), semble solvable.

Application au cas

L'entreprise Fontanel avait dû signer une convention d'escompte avec sa banque car celle-ci a bien pris l'effet à l'escompte. Le montant du plafond de l'escompte n'est pas précisé donc nous pouvons penser que nous sommes dans le plafond autorisé.

A l'échéance, la banque présente l'effet au tiré mais lui revient impayé.

La banque possède donc deux types d'actions car elle est devenue propriétaire de la provision et bénéficie des autres principes précités :

- Elle pourra agir directement contre l'entreprise Fontanel en contre-passant l'effet. Ainsi, elle récupérera le montant de l'effet. Mais, l'entreprise Fontanel a déjà un solde débiteur de 2 780 €, ce qui le ferait passer avec cette contre-passation à 7 280 €. Nous sommes toujours en dessous de l'autorisation de découvert de 10 000 € accordé par la banque. Cependant avec la clôture du compte par la banque, l'entreprise devrait payer le solde débiteur de 7280 € immédiatement.
- La banque peut aussi opter pour l'action contre le tiré et éviter d'augmenter le découvert de son client. Nous n'avons aucune indication sur la solvabilité du tiré mais nous pouvons penser que la banque va exercer son recours cambiaire contre le tiré, car elle décide de stopper l'autorisation de découvert dès le retour de l'effet impayé, en clôturant le compte de l'entreprise Fontanel.

Question 2. La banque est-elle dans son bon droit en clôturant ainsi le compte de l'entreprise Fontanel ?

Rappel des faits

A la suite de cet incident, la banque décide de clôturer le compte de la société.

Problème de droit

Dans quelles conditions peut-on procéder à la clôture d'un compte courant ?

Principes juridiques applicables

Le compte courant est ouvert le plus souvent à un commerçant pour ses besoins professionnels et peut être indifféremment débiteur ou créancier pour la banque ou pour le client ; il est l'instrument habituel de l'octroi de crédits bancaires sous forme de découvert autorisé dans le cadre d'une ouverture de crédit.

L'ouverture de crédit est une convention par laquelle une banque promet de mettre un certain montant de crédit à la disposition d'une entreprise. L'ouverture de crédit dans le cadre de la convention de compte courant peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Si elle est à durée déterminée, elle prend fin avec l'arrivée du terme. Le banquier ne peut la révoquer que si le client a un comportement répréhensible ou si celui-ci est dans une situation irrémédiablement compromise.

Si elle est à durée indéterminée, la résiliation est possible unilatéralement en la notifiant par écrit et en respectant un préavis minimal, (en général deux mois).

La rupture peut intervenir sans préavis, dans le cas d'un comportement gravement répréhensible du client débiteur ou si celui-ci est dans une situation irrémédiablement compromise.

La clôture du compte courant va faire apparaître un solde définitif dans un arrêté de compte. Ce solde est immédiatement exigible.

Application au cas :

La banque et l'entreprise Fontanel, dans le cadre de la convention de compte courant qu'ils ont signée, ont prévu une autorisation de découvert de 10 000 €. Il n'est pas précisé si elle est à durée indéterminée ou pas.

La banque clôture le compte sans aviser son client.

Il faut donc envisager deux situations :

- Si la convention est à durée déterminée, elle aurait dû attendre le terme de la convention à moins de prouver la gravité de la situation du client. L'entreprise Fontanel ne semblait pas dans une situation irrémédiablement compromise, car même avec l'effet impayé et, en cas de contrepassation de l'effet par la banque sur son compte, elle aurait été dans le cadre de son autorisation de découvert.
- Si la convention est à durée indéterminée, et comme que le client ne semblait pas être dans une situation critique justifiant la rupture sans préavis, la banque aurait dû notifier la clôture par écrit et respecter un délai de préavis minimal.

Dans les deux hypothèses, la banque, au vu de la situation de l'entreprise Fontanel, ne pouvait pas clôturer le compte sans l'en aviser, à moins de prouver que l'entreprise savait que la lettre de change reviendrait impayée (comportement répréhensible du client), mais cela semble difficile.

Elle pourrait donc être reconnue responsable de cette rupture brutale non justifiée. L'entreprise pourrait même lui réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice causé.