

Nom : **DIALLO** Prénom : **Saliou** Groupe : **S4B1**

Partie I : Contrat de travail

A partir de l'annexe 1 ainsi que de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Le contrat de travail a-t-il toujours une forme écrite ? Expliquez.

Le contrat de travail n'a pas toujours une forme écrite. En effet, dans le cadre du CDI (Contrat à Durée Indéterminée), l'écrit n'est pas obligatoire. Dans le cas de l'absence de contrat de travail sous la forme écrite, le contrat est considéré comme un CDI.

2. Quel est le type de contrat présenté en annexe 1 ?

Le contrat présenté en annexe 1 est un contrat d'intérim.

3. Pour quelle (s) raison (s) a-t-il été conclu ?

Le contrat a été conclu pour un remplacement de poste en tant qu'attaché technico-commercial.

4. Quelles en sont les parties ?

Les parties de ce contrat de travail sont l'agence MANTES LA JOLIE, l'ENTREPRISE CARVENTAISE D'EOLIENNES et l'intérimaire M. PORTALIER.

5. Ce contrat vous paraît-il valide ?

Le contrat paraît valide car toutes les informations nécessaires semblent présentes notamment avec toutes les parties concernées, de plus il ne semble pas vicié.

6. Citez trois clauses qu'on aurait pu rencontrer dans ce contrat en les expliquant brièvement.

Les trois clauses qu'on aurait pu rencontrer sont les suivantes :

- Clause de mobilité : le salarié doit être en mesure de se déplacer là où il doit exercer son travail. Par exemple si l'agence dispose de plusieurs sites.
- Clause de non concurrence : le salarié ne doit pas exercer d'activité concurrente à l'agence.
- Clause de confidentialité : toutes les activités exercées par le salarié ne doivent pas être divulguées.

7. Ce contrat est :

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Bilatéral | <input type="checkbox"/> Unilatéral |
| <input checked="" type="checkbox"/> A titre onéreux | <input type="checkbox"/> A titre gratuit |
| <input type="checkbox"/> A exécution instantanée | <input checked="" type="checkbox"/> A exécution successive |
| <input type="checkbox"/> Authentique | <input checked="" type="checkbox"/> Sous seing privé |
| <input checked="" type="checkbox"/> Nommé | <input type="checkbox"/> Innommé |

Partie II : QCM

1- Un employeur peut recourir au contrat CDD pour les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent
- Remplacement de salariés grévistes
- Après un licenciement économique
- Après un licenciement économique en respectant un délai de 6 mois

Nom : **DIALLO** Prénom : **Saliou** Groupe : **S4B1**

En cas d'accroissement temporaire d'activité

2- Le contrat de travail CDD doit :

- Obligatoirement être écrit
- Peut-être écrit ou oral
- Doit être signé par les deux parties
- N'indiquer qu'un seul motif de recours

3- Le contrat CDD pour remplacer un salarié absent :

- N'est pas limité dans sa durée (pour chaque contrat)
- Ne peut excéder 18 mois pour chaque contrat
- Peut être renouvelé 2 fois au maximum
- Peut être renouvelé sans limite de temps
- Peut être renouvelé dans la limite de 24 mois

4- Le contrat CDD peut être rompu de façon anticipée :

- Par le salarié afin de conclure un autre CDD de plus longue durée chez un autre employeur
- Par le salarié afin de conclure un CDI chez un autre employeur
- Par l'employeur pour une cause réelle et sérieuse
- Par l'employeur en cas de faute lourde uniquement
- Par l'employeur en cas de faute grave ou lourde

5- Si la période d'essai n'est pas mentionnée sur le contrat de travail

- Elle n'est pas opposable au salarié
- Toute rupture du contrat par l'employeur s'analyse en licenciement
- Toute rupture du contrat par le salarié s'assimile à une démission

6- Une clause de mobilité

- Doit indiquer la zone géographique de façon précise
- Peut déroger à des dispositions conventionnelles
- Peut prévoir la rupture automatique du contrat, en cas de non-respect par le salarié

7- La clause de non-concurrence

- Entraîne le versement d'une contrepartie financière, pendant et après rupture du contrat
- Entraîne le versement d'une contrepartie financière, après rupture du contrat
- Doit être limitée dans l'espace, le temps et l'objet
- Peut être levée par le salarié, à la rupture du contrat de travail
- Peut être levée par l'employeur, à la rupture du contrat de travail

8- Quelle est la juridiction compétente pour connaître des litiges entre un salarié et un employeur ?

- Le tribunal de grande instance
- Le conseil des prud'hommes
- Le tribunal administratif

9- Le C.D.D. n'est pas nécessairement requalifié en C.D.I. en l'absence d'écrit ?

- Vrai
- Faux

10- Un des principes suivants est un intrus à l'effectuation :

- faire avec ce qu'on a sous la main
- Le pilote dans l'avion
- Avoir une idée originale
- Engager des parties prenantes
- Tirer parti des surprises

Nom : **DIALLO** Prénom : **Saliou** Groupe : **S4B1**

Agir en perte acceptable

11- L'effectuation est :

- Une technique de création d'entreprise
- La seule manière d'aborder l'entrepreneuriat
- La meilleure méthode pour envisager l'entrepreneuriat
- Une façon comme une autre d'aborder l'entrepreneuriat
- Nécessaire pour créer son entreprise

12- L'entreprise individuelle :

- Peut prendre diverses formes juridiques
- Est nécessairement une petite entreprise
- Nécessite l'apport d'un capital minimum au départ
- Ne peut être qu'une micro entreprise
- Est forcément soumise à l'impôt sur les bénéfices

13- L'entrepreneur individuel :

- Peut-être salarié de sa propre entreprise
- Peut recruter autant de salariés que besoin
- Peut réaliser un chiffre d'affaires sans limite

14- L'entrepreneur individuel :

- Risque forcément son patrimoine personnel
- Ne peut éviter la saisie de tous ses biens en cas de difficultés
- Peut se prémunir contre le risque personnel
- Peut prétendre aux indemnités « chômage » en cas d'inactivité

15- L'entrepreneur individuel :

- Doit mobiliser, à lui seul, toutes les compétences « métier » pour réussir
- Ne peut éviter de faire appel à d'autres compétences « métier »
- Peut utiliser le statut du « partage salarial »
- Ne peut être « indépendant » et « salarié » à la fois

Partie III : Cas pratique

L'entreprise CLEAN-INDUS est une société spécialisée dans le nettoyage industriel. Cette société a son siège social à Lyon et emploie 52 personnes.

Mme. FAVRE a été embauchée le 12 septembre 2020 en tant que standardiste. Elle s'occupe de l'accueil des clients. Ces clients souhaitent que la société CLEAN-INDUS nettoie les locaux de leur entreprise. Le dirigeant de la société CLEAN-INDUS a reçu en janvier 2022, une plainte d'un client qui n'a pas été satisfait de l'accueil qui lui a été fait lors de ses appels téléphoniques. Informée, Mme. FAVRE est surprise de cette remarque ayant toujours eu l'impression de faire son travail avec sérieux et amabilité.

Profitant de l'occasion, le dirigeant rappelle à Mme FAVRE que son poste nécessite une bonne présentation. Or, cette salariée n'hésite pas à venir travailler avec de nombreux piercings. Ses vêtements sont souvent de style gothique.

Quelques semaines plus tard, le même client se plaint à nouveau de l'accueil désagréable que lui aurait réservé Mme FAVRE. Selon lui, cette salariée serait allée jusqu'à l'insulter devant d'autres clients.

Mme FAVRE nie le comportement qui lui est imputé. Le 12 octobre 2022, Mme FAVRE reçoit une lettre recommandée avec accusé de réception lui notifiant son licenciement pour perte de confiance.

Décidée à ne pas se laisser faire, Mme. FAVRE saisit le Conseil des Prud'hommes pour contester son licenciement. Elle invoque un licenciement discriminatoire en raison de sa tenue vestimentaire.

Travail à faire :

Nom : DIALLO Prénom : Saliou Groupe : S4B1

I- Représentation du personnel :

1°) Théoriquement, dans la société CLEAN-INDUS, existe-il :

a) Des délégués du personnel ? Pourquoi ?

La société CEAN-INDUS doit obligatoirement avoir des délégués du personnel puisqu'elle compte 52 salariés. En effet, il faut au minimum 11 salariés dans l'entreprise pour avoir un délégué du personnel.

b) Un comité économique et social (CES) « CE + CHSCT » ? Pourquoi ?

La société CEAN-INDUS doit avoir un comité économique et social puisqu'elle compte plus de 50 salariés.

2°) Quels sont les rôles respectifs des délégués du personnel et du CES ?

Le délégué du personnel a pour rôle de représenter les salariés dans l'entreprise notamment lorsqu'il s'agit de s'adresser au directeur pour une cause commune. Le CES est composé de plusieurs membres dont des représentants du personnel et le président.

3°) Quels sont les autres organes de représentation possibles ?

Les autres organes de représentation possibles peuvent être la CGT.

II- Mme FAVRE :

1°) Rappelez la procédure que la société CLEAN-INDUS a dû respecter, pour procéder au licenciement de Mme FAVRE.

Pour procéder au licenciement, la société a dû constater un motif de licenciement, convoquer Mme FAVRE pour la notifier de son licenciement, cet échange doit être retranscrit et accompagné d'un délégué du personnel. Ensuite, une lettre recommandée retranscrivant notamment cet échange doit lui être envoyée. C'est seulement à partir de là que le licenciement peut être prononcé.

2°) Selon vous, pour quel motif Mme FAVRE est licenciée (faute simple ? Grave ? Ou lourde ?). Justifiez votre réponse.

Selon moi, Mme FAVRE a été licenciée pour faute simple car la seule chose qu'on pourrait lui reprocher est sa tenue vestimentaire et d'un accueil jugé désagréable par l'un des clients. Selon son employeur, elle a été licenciée pour le motif suivant : « perte de confiance ».

3°) Quelles seront les conséquences financières de ce licenciement pour Mme FAVRE ?

Si on considère qu'il s'agit d'un licenciement pour faute simple, les conséquences financières pour Mme FAVRE seront la perte d'emploi et donc un manque d'apport d'argent. Elle devrait néanmoins percevoir une indemnité de licenciement si on considère ce motif.

Elle est libre de saisir le conseil des prud'hommes si elle juge son licenciement abusif.

ANNEXE 1

INTERIM		Siège social : 1.9 rue Jacques BREL 75017 PARIS Tél : 01.56.29.10.41 FAX 01.56.29.10.44 SAS au capital de 30 000 000 euros RCS PARIS 429 800 297 APE 745 B	
Agence : MANTES LA JOLIE N° S.I.R.E.T. : 429 800 297 00454 Tél : 01.30.04.11.20 Fax : 01.34.04.11.21		CONTRAT DE TRAVAIL N° 043311582 Exemplaire à retourner à : INTERIM BP 530 78200 MANTES LA JOLIE CEDEX	
Client : ENTREPRISE CRAVENTAISE D'EOLIENNES Adresse : 7 rue de la grosse pierre 78540 CRAVENT			
Lieu de travail : VERNOUILLET 78540 VERNOUILLET		M.PORTALIER 19 SENTE DES TROENES 78200 VENT	
Service : Equipe : 005 Personne à demander : COLLABORATEUR INTERIMAIRE			
Nom : M. PORTALIER		Prénom : Théodore	N° Sécurité Sociale : 1.65.09.78.515.032.29
Né(e) le : 24.12.1965		à : 78410 AUBERGENVILLE	Nationalité : FRANÇAISE
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE- REMUNERATION DE REFERENCE (art. L 124-4-2du code du travail) – DUREE DU TRAVAIL			
Qualification : Attaché technico-commercial		Durée collective mensuelle du travail : 151.67 heures	
Salaire de base : 2275.05 €		Primes diverses :	
POSTE DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL			
Caractéristiques du poste : Remplacement d'un salarié		Respect des consignes de sécurité :	
Poste à risque : NON		Surveillance médicale spéciale : NON	
E.I.P. fournis par le client : Gants Lunettes de protection PROTECTIONS INDIVIDUELLES			
E.I.P. fournis par INTERIM : Chaussures de sécurité			
Horaires habituels de travail : 8h00 12h00 13h00 16h00			
Temps de présence hebdomadaire : 35 heures		dont temps de travail effectif : 35 heures	
CONTRAT			
Durée : du 04.11.2007 au 24.01.2008 Le terme du contrat peut être avancé ou reporté entre le 04.11.2007 et le 24.01.2008 Période d'essai : 1 mois			
Motif : remplacement d'un salarié absent			
Justification précise du recours : congé de maternité			
REMUNERATION			
Heures normales : Taux Payé 15.00 € Base Heure		H.S. au-delà de : NEANT NEANT R.C. au-delà de : NEANT	
Taux : NEANT NEANT		Taux : NEANT	
MEDECINE DU TRAVAIL			
INTERIM : CMS. 34, RUE MAURICE BERTEAUX 78200 MANTES LA JOLIE			
Client : CM INTER ENTREPRISE 0037, BVD DEVAUX POISSY 78300			
INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES			
Fait à : MANTES LA JOLIE		Date : 04/11/2007	Votre signature confirme votre acceptation des conditions
générales figurant au verso		Pour INTERIM :	
Le collaborateur intérimaire :		Conformément à l'article R320-5 du code du travail ce document atteste qu'une	
		déclaration préalable a été régulièrement établie et transmise à l'URSAFF en date du :	
		04/11/2007	

Nom : **DIALLO** Prénom : **Saliou** Groupe : **S4B1**