Faculté

des **sciences économiques** et de **gestion**

Université de Strasbourg

Année universitaire 2018/2019

**Licence économie-gestion 3ème année**

Parcours gestion

Semestre 2 – Session 1 / Contrôle terminal

Avril / Mai 2019

Matière : Droit des affaires
Enseignant : A. Matmour
Durée : 2 heures
Aucun document autorisé
Calculatrice non autorisée

---

***Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie.***

**Sujet :**

**Partie 1 :** (10 points)

1. Définir le travail temporaire.
2. Indiquez les motifs d'interdictions et de recours au travail temporaire.
3. A partir de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation :
   a) Résumez les faits.
   b) Quelles sont les parties ?
   c) Posez le problème de droit.
   d) Exposez les arguments des parties.
   e) Expliquez la solutionde la Cour de cassation.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 26 mars 2014 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er juillet 2001 par la société Home expertise center en qualité de responsable informatique, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 23 août 2006 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte est une démission et de le débouter de ses demandes d'indemnités de rupture alors, selon le moyen :

1°/ qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié l'effectivité de son droit à congé lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle ; qu'en l'espèce, pour dire que la prise d'acte de la rupture par M. X...produit les effets d'une démission, la cour considère en substance que le salarié qui est contraint de prendre des congés de courtes durées, d'être toujours joignable et qui est appelé presque à chaque vacance sur son téléphone portable pour des questions liées au système informatique de l'entreprise est seulement soumis à des « tracas » qui pèsent sur l'organisation et le déroulement de ses congés, « tracas » qui ne peuvent justifier la rupture aux torts de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel viole l'article L. 1231-1 du code du travail et l'article L. 1231-1 du même code interprété à la lumière de la directive 93/ 104/ CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la directive 2003/ 34/ CE du 22 juin 2000 et remplacée, à compter du 2 août 2004, par la directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ;

2°/ que selon l'article L. 6323-7 du code du travail, l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation ; qu'en l'espèce, pour dire que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations s'agissant du droit individuel à la formation et dire ainsi que la rupture produit les effets d'une démission, la cour d'appel retient que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié et que M. X...n'a formulé aucune demande à ce titre ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la société Home expertise center avait satisfait à son obligation d'informer annuellement le salarié de ses droits dans ce domaine, la cour ne justifie pas légalement sa décision au regard de l'article précité ;

3°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité et les examens médicaux d'embauche, périodiques et de reprise du travail auxquels doivent être soumis les salariés concourent à la protection de leur santé et de leur sécurité ; qu'en l'espèce, tout en constatant que l'employeur n'a rempli en la matière ses obligations ni lors de l'embauche du salarié ni pendant les trois années qui ont suivi, la cour d'appel retient que le salarié ne peut se prévaloir utilement d'un tel manquement ; qu'en statuant ainsi, la cour ne tire pas les conséquences légales de ses constatations et viole les articles L. 1231-1 et L. 4121-1 du code du travail, ensemble les articles R. 4624-10 et suivants du même code ;

Mais attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le rejet du premier moyen rend le deuxième moyen sans portée ;

Mais sur le troisième moyen, qui est recevable :

Vu les articles L. 3141-3, L. 3141-22 et L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de congés payés, l'arrêt retient que celui-ci ne soutient pas que c'est en raison du refus de l'employeur qu'il a été privé de ses congés ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que la mention sur les bulletins de paye d'un salarié du solde de ses congés payés acquis au titre de la période antérieure à la période de référence en cours à la date de la rupture vaut accord de l'employeur pour le report des congés payés sur cette dernière période, la cour d'appel, qui n'a pas vérifié si, comme il était soutenu, il ne résultait pas de son dernier bulletin de paye que le salarié avait acquis des jours de congés, dont un solde de vingt jours, qu'il n'avait pas pris, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article 66 de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976 ;

Attendu, selon ce texte, que pendant tout le temps où l'activité du collaborateur commercial ou technique serait limitée par l'interdiction de se replacer dans un autre cabinet d'expertise, il percevra une indemnité compensatrice qui ne pourra être inférieure pour ceux ayant moins de cinq ans d'ancienneté, au quart de la moyenne mensuelle des rémunérations que le collaborateur commercial ou technique aura perçues au cours des deux dernières années de présence dans l'entreprise, pour ceux ayant cinq ans ou plus d'ancienneté, au tiers de la moyenne mensuelle des rémunérations que le collaborateur commercial ou technique aura perçues au cours des deux dernières années de présence dans l'entreprise ; qu'il en résulte que l'indemnité est due pour chaque mois pendant lequel s'applique l'interdiction de concurrence ;

Attendu qu'en allouant une indemnité unique correspondant à un tiers d'un seul mois de salaire de l'intéressé, alors que l'interdiction de concurrence durait douze mois, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande portant sur un solde de congés payés et en ce qu'il limite à la somme de 1 500 euros la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 6 juin 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Home expertise center aux dépens.

Partie 2 : (sur 10 points)

I) La société ALSAPLUS est une SA avec au capital de 260 000€ créée le 1 janvier 2018, les parts sociales sont de 100€ chacune. Mr SCHMITT Alain a investi 80 000€, il en est de même pour Mme SCHMITT Fabienne (femme d'Alain), leurs fils de 12 ans et de 17 ans détiennent chacun ppour 10 000€ de capital. M. et MME SONPLUS, fonctionnaires ont investi chacun 10 000€. M. BRUN condamné pour abus de bien social dans une autre entreprise détient le reste du capital grâce à un apport en nature. L'objet de cette SA est l'exploitation et la commercialisation d'articles alsacien. Un directeur général est nommé en dehors des actionnaires.

Le Conseil d'administration est composé de :
Mr SCHMITT Alain est le président du CA ;
MME SCHMITT, comptable en chef de l'entreprise ;
Mr et MME SONPLUS ;
Mr BRUN.

Travail à faire

1) La société peut-elle être légalement constituée avec les personnes citées ?

2) Identifier les apports. Sont-ils autorisés dans la SA ?

3) L'évaluation du matériel par les actionnaires suffit-elle ?

4) Quel devront libérer les actionnaires à la souscription ?

5) Quelles sont les tâches effectuées pour permettre la création de la société ?

6) Qui doit contrôler la gestion de cette entreprise ?

II) Un an plus tard, suite à un résultat assez négatif, une assemblée générale est convoquée.

7) Quelle est le rôle de cette assemblée ? Par qui a-t-elle été convoquée ?

8) Mr SONPLUS regrette de ne pas avoir convoqué cette assemblée plus tôt pour parler des problèmes, aurait-il pu le faire ?

9) Mr SCHMITT veut prendre la direction en étant directeur général, est-ce possible ?

10) Une SARL veut redresser la situation en souscrivant à une forte augmentation de capital et en prenant la présidence du conseil d'administration, est-ce possible ?