



Année universitaire 2021-2022

LICENCE 3^{ème} ANNEE
Licence Economie et gestion
Double Licence Mathématiques – Economie et gestion
Double Licence Langues Etrangères Appliquées – Economie et gestion

Semestre 6 – Session 1 / Contrôle terminal / Mai 2022

Matière : Droit des affaires

M. / Mme : Abdel Matmour

Durée : 2h00

Aucun document autorisé

Calculatrices interdites

REPONDRE EXCLUSIVEMENT SUR LA COPIE D'EXAMEN

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

Toutes les réponses devront être justifiées

Cas 1 (10 points) :

La société Talbot, faisant partie d'un groupe européen, est spécialisée dans la production de pièces de précision pour des turbines. Elle appartient à un groupe qui comprend plusieurs sociétés dans différents pays. Et l'entreprise compte 220 salariés, elle fait régulièrement appel à des travailleurs intérimaires pour faire face à des pics d'activité. Depuis deux ans l'entreprise connaît des difficultés économiques, des contrats n'ont pas été renouvelés avec certains clients. L'année dernière les comptes ont été tout juste équilibrés et une réorganisation de l'entreprise a été décidée pour améliorer les marges eux pour donner un nouveau souffle. À cette occasion il a été décidé de procéder au licenciement pour motif économique de Madame Fisher. Car son âge ne permet pas de s'assurer une productivité suffisante.

1. Le licenciement pour motif économique vous paraît-il fondé ?

Le premier semestre de l'année en cours ne est pas à la hauteur, et le gérant de la SARL décide de transformer plus radicalement son entreprise. Certains emplois d'atelier sont purement et simplement supprimés et remplacés par de nouvelles machines et par des robots., qu'ils remplacent avec un gain de temps considérable. D'autres fonctions doivent être redéfinies et les effectifs redéployés en fonction des nouvelles stratégies de l'entreprise.

Au second semestre le chiffre d'affaires est quasi nul car pas de contrat en cours. Le gérant met en œuvre une procédure de licenciement économique pour trois personnes. Par ailleurs, la santé économique du groupe ne faiblit pas et les sociétés implantées dans d'autres pays enregistrent un bénéfice record.

2. Les trois salariés entendent contester le licenciement dont ils sont l'objet. Peuvent-ils avoir gain de cause ?

La fin de l'année marque le retour à l'équilibre budgétaire. Mais la concurrence est acharnée sur le même secteur. Une mutation technologique importante est nécessaire pour garder la compétitivité. Sous ce motif trois nouvelles personnes sont licenciées.

3. a) Pour le document 1 :

- i) Indiquez les parties
- ii) Résumez les faits
- iii) Retracer la procédure.
- iv) Quel est le problème juridique ?
- v) Quelles sont les arguments des parties ?
- vi) Quelle est la solution de la cour ?

b) La sauvegarde de la compétitivité justifie-t-elle un licenciement pour motif économique ? Répondre en vous aidant du document 1.

Le premier semestre de l'année en cours les résultats ne sont pas à la hauteur, ils sont bien triste et le gérant de la SARL se décide à transformer plus radicalement son entreprise. Certains emplois d'atelier sont purement et simplement supprimés et remplacés par de nouvelles machines et par des robots. Le remplacement se fait avec un gain de temps considérable au niveau de la production. D'autres fonctions doivent être redéfinies et les effectifs doivent être redéployés en fonction.

L'entreprise envoie à ses ouvriers une lettre leur indiquant la mesure dont ils sont l'objet et propose une liste de 20 postes disponibles au titre de mesure de reclassement.

4. Le principe de l'obligation de reclassement vous semble-t-il respecté ? L'employeur avait-il une autre obligation préalable au licenciement ?

5. Des salariés ont reçu une notification de licenciement et ils vous demandent d'en vérifier la régularité. (document 2).

Document 1 : cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2019

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. N..., engagé le 1er avril 1980 par la société PFG, aux droits de laquelle vient la société OGF, occupait en dernier lieu les fonctions de conseiller funéraire ; qu'il a été licencié pour motif économique par lettre du 8 juin 2012 par laquelle l'employeur a levé l'interdiction de non-concurrence prévue dans son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de M. N... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser au salarié les sommes de 48 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 4001,25 euros au titre du solde de l'indemnité compensatrice de préavis outre 400,12 euros au titre des congés payés afférents alors, selon le moyen :

1°/ que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement ou de modification du contrat de travail si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que pour que la réorganisation ait pour objectif la sauvegarde de la compétitivité, il faut, mais il suffit, que soit caractérisée une menace pesant sur cette compétitivité ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'historiquement, le groupe OGF n'avait été en mesure de faire face à la concurrence à laquelle il était confronté depuis plusieurs années qu'en raison de sa politique d'investissements et précisait que depuis 2012 cette capacité, indispensable à sa survie, se trouvait fortement menacée par une série de « tendances structurelles du marché » qui résultaient du développement de la crémation, de la diminution des cérémonies religieuses, de la

baisse de la mortalité, des nouvelles attitudes des clients, de la structuration de la concurrence et de l'augmentation constante des charges de fonctionnement ; qu'à ce titre, la société OGF exposait plus particulièrement que l'harmonisation des rémunérations constituait une mesure susceptible de préserver la capacité d'investissement de l'entreprise dans la mesure où elle permettait notamment de rationaliser le fonctionnement du service paie et de supprimer le risque de contentieux de masse qui résultait des différences de traitement liées à l'application des accords collectifs ; qu'en affirmant que ni les modalités de calcul de la rémunération ni le risque juridique qui découlait d'un éventuel contentieux de masse ne caractérisaient une menace pour la compétitivité de l'entreprise quand ces éléments n'étaient pas invoqués comme constitutifs d'une menace mais comme mesures choisies par l'employeur pour lutter contre la menace qui pesait sur la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur quant au choix qu'il effectue pour faire face à la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que pour faire face à la menace qui pesait sur la compétitivité de l'entreprise, il avait mis en oeuvre une réorganisation qui s'articulait autour de trois mesures : une réorganisation de la vente de contrat de prévoyance funéraire, une réorganisation des secteurs opérationnels et une harmonisation des rémunérations variables des commerciaux ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il démontre en quoi l'harmonisation de rémunération était impérative à la préservation de la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a exercé un contrôle sur le choix effectué par l'employeur des mesures mises en place dans le cadre de cette réorganisation et violé les articles L. 1233-3 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que la circonstance que la modification du contrat de travail pour motif économique proposée au salarié l'ait été, par le passé, en l'absence de toute cause économique, ne préjuge en rien de l'existence ou de la réalité du caractère économique de cette mesure au moment où elle est reformulée ; qu'en l'espèce, la proposition qui avait soumise à M. N... de modifier sa rémunération était intervenue en 2012, dans un contexte économique qui, à cette date, comme le soutenait l'employeur, menaçait la capacité d'investissement de l'entreprise OGF et par là-même sa compétitivité sur le marché des pompes funèbres ; qu'en retenant pour exclure l'existence d'un motif économique, que l'employeur avait en 2007 et 2011 déjà souhaité harmoniser la rémunération du salarié sans qu'aucun motif économique n'ait alors été invoqué, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que la société avait réalisé, au 31 mars 2012, un résultat net de 38 480 600 euros, en progression de 6,8 % par rapport à l'année précédente, la cour d'appel a fait ressortir que la réorganisation invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement n'était pas justifiée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu le chapitre V du titre II de la convention collective nationale des pompes funèbres, dans sa rédaction issue de l'avenant du 23 juin 2004 ;

Attendu, selon ce texte, que "lorsque la clause de non-concurrence n'est pas levée, l'indemnité de non-concurrence est versée au salarié" ; qu'il en résulte que la faculté de l'employeur de renoncer au bénéfice de la clause de non-concurrence n'est pas subordonnée à un accord du salarié ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'arrêt retient que la faculté de renonciation unilatérale de l'employeur au bénéfice de la clause de non-concurrence ne résultant ni des dispositions contractuelles ni de la convention collective, y compris dans sa version issue de l'avenant du 23 juin 2004, c'est à bon droit que le salarié, qui n'a pas donné son accord à la mainlevée de la clause qu'il a respectée puisqu'il est resté sans emploi jusqu'en juin 2015, sollicite le paiement de la contrepartie financière ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société OGF à payer à M. N... les sommes de 36 011,25 euros au titre de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et de 3 601,12 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 14 juin 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Document 2 : notification de licenciement pour motif économique

À la suite de notre entretien qui s'est tenu le 14 mars, nous vous informant de notre décision de vous licencier pour le motif économique suivant dans les conditions posées à l'article L 1233-trois du code du travail : réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ayant conduit à la suppression de votre emploi.

Vous restez néanmoins tenu d'effectuer votre préavis d'une durée de trois mois qui débutera à la date de la première présentation de cette lettre.

À l'expiration de votre contrat de travail nous tiendrons à votre disposition ou nous vous remettrons ou vous adressons par courrier votre certificat de travail, votre reçu deux reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi.

Cas 2 (10 points) :

Monsieur Brahim a créé en 2001 une entreprise de bio technologie sous forme individuelle. Son fils Adam vient de finir une école d'ingénieur et son père compte sur lui pour prendre sa suite. Dans un premier temps ils veulent créer une société dont il serait le seul associé et tous deux dirigeants.

1. Comparer les atouts de la SARL, la SAS et de la SNC. Quelle forme juridique, conseillez-vous ?
Indiquer les points que vous mettez en avant pour cette forme.

Ils choisissent de créer une SARL dont ils sont seul associés et co-gérants. Les statuts sont conforme à la loi.

2. Qualifier la gérance.

3. Le fils souhaite embaucher du personnel pour divers travaux et réaliser un emprunt bancaire : a-t-il besoin de l'accord de son père pour réaliser ces opérations ?

4. Le chiffre d'affaires hors-taxes à la clôture du dernier exercice est de 520 000 € et la SARL emploie 50 salariés. La SARL doit-elle être dotée d'un commissaire aux comptes ?

De nouveaux actionnaires ont permis à l'entreprise de se doter d'un capital plus important. Ils représentent plus de la moitié du capital. Le père décide de prendre sa retraite, Il envisage de céder ses parts à son fils et de démissionner de son poste de gérant.

5. Quelle décision doit être prise, et par qui, pour réaliser ces opérations ?

6. La société décide de faire breveter un nouveau plat, une choucroute entièrement bio. Quelles conditions faut-il pour faire breveter une invention ? Est-ce possible pour cette société ?

La société se développant toujours, elle se transforme en SA avec conseil d'administration. Adam prend le poste de PDG.

7. En quoi consiste ce poste, quelles sont ses attributs ?

8. Les autres associés ne font pas complètement confiance à Adam et voudraient modifier la SA. De quelle manière faut-il la modifier cette SA ? Qu'est-ce que cela apporte aux associés ?

Adam décide de créer une entreprise d'importation, sous la forme d'une SASU. Il en est le président.

9. Les divers postes qu'il occupe font-ils obstacle à cette nomination de président de la SASU ? Qui va le désigné président ?

10. Peu scrupuleux du formalisme, il ne dépose pas les comptes de ses deux sociétés et il s'offre en plus un voyage de noce avec sa femme sur le compte de la SASU. Peut-il être sanctionné pour ces faits ?