Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

IUA
Institut Universitaire d'Abidjan

Année académique 2019-2020

Licence 2 Droit

Travaux dirigés de Droit social 1

FICHE 3 : Les représentants du personnel

CHARGES DE TD : DR VANIE, MR DJAKO, MDM KANGAH, MDM COULIBALY

Lectures recommandées :

- Emien Miessan Ursène, Droit Social, Les éditions ABC ,2011
- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz-Sirey, coll. « Précis » ,2008 ,Paris
- Loi n°2015 -532 du 20 Juillet 2015 portant Code du Travail
- Convention collective interprofessionnel de 1977
- Décret 96-207 du 07 mars 1996 relatif aux délégués du personnel et délégués syndicaux.

QUESTIONS :

1. Conditions de désignation des représentants du personnel dans l'entreprise.
2. L'initiative de l'élection du délégué du personnel.
3. Conditions pour être électeur et/ou candidat aux élections du délégué du personnel.
4. Le contentieux de l'élection des délégués du personnel.
5. La protection des représentants du personnel contre le licenciement

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

III. EXERCICE DE LA SEANCE :

A- CAS PRATIQUE : à rendre

L'entreprise ABC a un effectif de 274 salariés dont 170 ouvriers, 74 manœuvres et 30 cadres. Parmi les ouvriers, 15 bénéficient de CDD de 170 jours [redacted]. Pour les élections des délégués du personnel, trois collèges sont créés. Pour chacun d'eux, deux listes de candidats ont été confectionnés par les deux syndicats les plus représentatifs, UPECI et UTACI. Pour le collège des ouvriers, la liste UPECI a obtenu 84 des suffrages valablement exprimés. Calculez le nombre de sièges à attribuer à chaque liste.

B- COMMENTAIRE D'ARRÊT : Cass. soc., 6 mai 2014

Faire l'introduction et le plan détaillé

Sur le moyen unique ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé (Lyon, 20 janv. 2012), que Mr X… a été engagé le 11 janvier 2011 en qualité de gestionnaire banque directe par la Banque Populaire Loire et Lyonnais par contrat à durée indéterminée comportant une période d'essai de trois mois renouvelable un mois ; que par lettre du 1er février 2011 remise en mains propres à la suite d'un entretien préalable, l'employeur a notifié au salarié la fin de la période d'essai ; que, par lettre du 2 février 2011, le salarié a fait valoir qu'il exerçait par ailleurs les fonctions de conseiller du salarié et que la rupture de son contrat de travail était nulle ; qu'il a saisi en référé la juridiction prud'homale en nullité de la rupture et en demande des dommages et intérêts pour violation du statut protecteur ;

Attendu que, par le moyen annexé au présent arrêt, le salarié fait grief à l'arrêt de dire n'a avoir lieu à référé ;

Mais, attendu que l'article L. 2411-1 16° du code du travail et les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code doivent être interprétés en ce sens que le salarié n'est pas en droit de se prévaloir de la protection résultant d'un mandat extérieur à l'entreprise lorsqu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ;

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le salarié n'a pas informé son employeur de son statut de conseiller du salarié lors de l'entretien préalable avec le directeur régional le 1er février 2011 à l'issue duquel l'employeur lui a fait part de sa décision de mettre fin à la période d'essai et qu'il ne s'était jamais absenté de l'entreprise pour exercer son mandat, l'arrêt, par ce motif de pur droit, se trouve justifié ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; condamne M. X… aux dépens.

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

IUA
Institut Universitaire d'Abidjan

LICENCE 2 GROUPE A ET B

Travaux dirigés de Droit social 1

FICHE 4 : LES POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE

CHARGES DE TD : DR VANIE, MR DJAKO, MDM KANGAH, MDM COULIBALY

LECTURES RECOMMANDEES :

- Code du travail du 20 juillet 2015
- Décret 96-197 du 07 mars 1996 relatif au règlement intérieur
- Emien Miessan Ursène, Droit social, Les éditions ABC, 2011
- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz-Sirey, coll. « Précis », 2008, Paris.
- François Gaudu, Droit du travail, Dalloz-Sirey, coll. « Cours droit privé », 2007
- Cour d'Appel d'Abidjan, Affaire Air-Afrique, 18 Janvier, Rev. E.D.C, Cirej Novembre 1987, n°2, 134
- Cass. Soc .02 Mars 1972, JCP 1972 II 7190.
-

QUESTIONS :

1. Quels sont les différents pouvoirs dont dispose le chef d'entreprise ?
2. Quels sont les modalités de protection des salariés face aux pouvoirs du chef d'entreprise ?
3. Quelle est la procédure d'élaboration du règlement intérieur ?

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

4. Quels sont les recours dont disposent les salariés pour contester la régularité du règlement intérieur

EXERCICES DE LA SEANCE

A- Cas pratique :(à rendre)

Mr KRA gère une société de transport routier qui comprend 60 salariés. Décidé à mettre un terme aux nombreux retards des salariés, il a ajouté une clause au règlement intérieur ainsi rédigée : « Tout retard de 20 minutes sera sanctionné par une retenue sur salaire de 2000 francs CFA ».

De plus, par mesure de sécurité, il a inséré une autre clause, selon laquelle tous les salariés devraient se soumettre à des alcootests et à des tests salivaires de dépistage du cannabis, lorsque l'employeur l'exigerait.

Mme KOFFI, secrétaire-comptable, toujours en retard et qui a une tendance excessive à la consommation d'alcool, se rend immédiatement dans le bureau de Mr KRA. Elle le menace d'intenter une action en justice.

Mr KRA vous consulte afin de savoir quels recours s'offrent à Mme KOFFI. A-t-il raison de s'inquiéter eu égard aux nouvelles dispositions du règlement intérieur ?

B- Commentaire d'arrêt : Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation française, rendu le 25 septembre 1991. (rédiger l'introduction intégralement et faire le plan détaillé)

Attention, penser à faire la concordance des textes français avec les articles du code du travail ivoirien.

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 122-13 et suivants du code de travail et l'article 2 du règlement intérieur de la société Unigrains du 13 juillet 1983 ;

Attendu que le règlement intérieur dont l'établissement est obligatoire et par lequel l'employeur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et les règles générales relatives à la discipline et énonce les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, s'impose à tous les membres du personnel comme au chef d'entreprise, dès lors qu'il est régulièrement pris, et constitue un acte réglementaire de droit privé ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X...a été engagé le 20 juin 1980 par la société Unigrains en qualité de serveuse de direction ; qu'elle a été licenciée le 13 janvier 1984 ; que répondant à sa demande d'énonciation des motifs du licenciement, son employeur lui a fait connaitre, par lettre du 25 janvier 1984, qu'il était dû à des faits fautifs survenus entre le 12 juillet 1983 et le 28 décembre qu'il a énumérés ;

Attendu que pour condamner la société à verser à Mme X...une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage, la cour d'appel a décidé que le règlement intérieur ne permettant pas à l'employeur de prononcer une sanction au-delà du délai de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits reprochés, seules les fautes commises au mois de décembre pouvaient être retenues et qu'elles ne constituaient pas des motifs suffisamment sérieux de licenciement ;

Attendu cependant que l'article 2 du titre 2 du règlement intérieur dispose seulement qu'aucune sanction ne peut être appliquée au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits, à moins que des poursuites pénales n'aient été engagées dans le même délai ; qu'une telle disposition, qui a pour effet que ces agissements ne peuvent plus donner lieu au prononcé d'une sanction, n'interdit pas à l'employeur de les invoquer à l'appui d'une mesure prononcée pour des faits commis dans le délai de 2 mois la précédant ; qu'en statuant ainsi comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, par fausse application, le règlement intérieur de la société ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen et sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE...

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

IUA

LICENCE EN DROIT 2ème année

TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL 2019-2020

Fiche 5

Thème: Les éléments constitutifs du contrat de travail

I. Répondre aux questions suivantes

1- Définition du contrat de travail selon le Code du Travail de 1995 et celui de 2015, puis relever les éléments constitutifs.

2- Contrat de travail et contrats voisins.

3- Peut- on cumuler contrat de travail et mandat social?

II- CAS PRATIQUE

M .SORO est titulaire d'un brevet de technicien à la suite d'une formation de 3 ans au lycée technique de Jacqueville.

Après quelques stages dans diverses entreprises de la place, M. SORO, qui a pu se constituer une trousse d'outils, a assuré la maintenance des appareils de la société ABS. Aidé d'un apprenti, il travaille à partir de ses propres horaires et en fonction d'un emploi du temps qu'il a lui-même confectionné.

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

Le contrat de M.SORO, conclut le 10 septembre 2008 pour prendre fin le 10 décembre 2008, prévoyait une rémunération mensuelle de 250000 F CFA TTC, payable 15 jours après présentation de ses travaux.

Suite au non-paiement de ses différentes prestations par la société ABS, ce dernier est déterminé à saisir le Tribunal du Travail en vue de la résolution du litige qui l'oppose à ladite société. Conseillez-le utilement.

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

IUA

LICENCE 2 GROUPE A ET B

TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL 2019-2020

Chargé du cours : Dr KABLAN

[redacted]

THEME : Les Contrats de Formation Initiale

Fiche 6

Répondre aux questions suivantes

Thème : Les contrats de formation initiale

I. Répondre aux questions suivantes

1- a) Donner la définition du contrat de stage de qualification professionnelle au sens du code du travail ?

b) Quelles sont les conditions de formation des contrats de stage et les obligations des parties ?

2- Quelles sont les conditions de formation du contrat d'apprentissage ?

3- La contribution du stage à l'accès l'emploi.

4- Établir les différences entre stage de qualification, apprentissage et engagement à l'essai ?

5- La fin du stage.

6- Quelle analyse faites-vous du stage de qualification au sens du Code du Travail et du stage au sens de la Convention Collective ?

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

II- DISSERTATION JURIDIQUE : à rédiger

L'engagement à l'essai garantit-il l'embauche ?

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

IUA
Institut Universitaire d'Abidjan

Année académique 2019-2020

Licence 2 Droit

Travaux dirigés de Droit social 1

C.M. dispensé par Dr KABLAN

FICHE 7 : Les contrats de travail à durée déterminée

LECTURES RECOMMANDEES :

- G. AUZERO, « Contrat à durée déterminée d'usage : le retour à la ratio legis », R.D.T. 2008, p. 170.
- L. PERRIN, « Admission de la succession de contrat à durée déterminée en cas de remplacement », Dalloz actualité 29 février 2012.
- B. REYNES, « Contrat s à durée déterminée : une signature s'il vous plaît ? », R.D.T. 2012, p. 284.
- S. LAULOM, « La protection des salariés en contrat à durée déterminée », S.S.L. 2013, n° 1582, pp. 15-25.
- Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail de Côte d'Ivoire.
- Décret n° 96-194 du 07 mars 1996 relatif au travail temporaire.
- Décret n° 96-202 du 07 mars 1996 relatif au travail à temps partiel.
- Décret n° 96-195 du 07 mars 1996 relatif à l'engagement à l'essai.

QUESTIONS :

1. Définir le contrat de travail à durée déterminée et donner les différents types de CDD. Parler du CDD à terme précis.

2. Quels sont les conditions de durée et de renouvellement des contrats de travail à durée déterminée ?

Fomesoutra.com
ça soutra !
Docs à portée de main

3. Quels sont les contrats de travail à durée déterminée atypiques ?

4. Quel est le rôle de l'écrit dans la formation des Contrats de travail à durée déterminée ?

5. L'engagement à l'essai : condition suspensive ou condition résolutoire ?

EXERCICE DE LA SEANCE :

CAS PRATIQUES : à faire et à rendre

I-M. César est le dirigeant d'une société de vente de boucliers arvernes. Les ventes sont en chute libre depuis l'invention du gilet pare-balles. Il décide de recruter M. Alex, réputé bon vendeur pour remédier à cette situation. Le contrat de travail de M. Alex stipule une période d'essai de deux mois.

Un mois et trois semaines après avoir commencé son travail, M. Alex reçoit de son employeur une lettre précisant la rupture de sa période d'essai au motif que « *conduire une Citroën AX qui craque pour se rendre aux rendez-vous clients, ça ne le fait pas* »

Analysez la situation.

II-M. ESSO est engagé verbalement par la SAT en qualité de manœuvre. Il travaille depuis 3 ans 8 mois et 22 jours sans interruption, avec un salaire journalier de 3000f, payé par semaine. Qualifiez ce contrat. Quelle serait sa nature juridique si le salaire était payé mensuellement ?