

Mizalaud

L'entreprise MIZALAUD est spécialisée dans la construction de bateaux de plaisance à La Rochelle (Charente-Maritime). Cette SARL fondée en 2000 est dirigée par Monsieur MUBARY et compte 12 salariés répartis de la manière suivante : deux ingénieurs à la conception, huit employés spécialisés à la fabrication des coques, des ponts et au montage des accessoires, une assistante et un commercial.

Pour mener à bien son activité et afin d'obtenir les meilleurs tarifs, Monsieur MUBARY travaille avec plusieurs fournisseurs. En revanche, pour des composants spécifiques, l'entreprise MIZALAUD fait appel à des partenaires spécialisés.

L'entreprise dispose de locaux administratifs, de production et de stockage. L'atelier de construction date de la création de l'entreprise et montre quelques signes de vétusté. Les salariés ont informé Monsieur MUBARY de leurs inquiétudes à ce sujet.

L'activité de construction de bateaux de plaisance connaît un essor et concentre de multiples entreprises autour de La Rochelle. L'intensité concurrentielle entraîne des difficultés pour fidéliser les salariés dont les compétences sont recherchées.

Vous traiterez ces trois dossiers à partir des documents annexés et de vos connaissances.

Dossier 1 Analyse d'une situation juridique (Le contrat, support de l'activité de l'entreprise)

Monsieur MUBARY est à la recherche d'un fournisseur de coques en polyester non fabriquées au sein de l'entreprise MIZALAUD. Depuis deux mois, il a des contacts avec l'entreprise TOBA et des négociations ont été engagées. Trois rencontres entre les deux entreprises ont eu lieu, mais la question du prix des produits n'a jamais été abordée. Finalement, l'entreprise TOBA est contrainte de rompre la négociation car elle doit faire face à une rupture de stock de la matière première nécessaire à la fabrication des coques en polyester.

Monsieur MUBARY n'est pas satisfait de cette situation car les produits de ce fournisseur correspondaient exactement à ses besoins et il a perdu du temps inutilement. Monsieur MUBARY doit maintenant entreprendre de nouvelles démarches pour négocier et conclure un contrat de fournitures auprès d'une autre entreprise.

Cependant, il désire être indemnisé pour le préjudice qu'il estime avoir subi du fait de l'entreprise TOBA.

1. Évaluer l'opportunité de la demande d'indemnisation de Monsieur MUBARY.

Dossier 2 Analyse d'une situation juridique (Anticiper le risque pour éviter sa réalisation)

Au sein de l'atelier de construction, les supports et l'échafaudage permettant de soutenir la coque des bateaux ont maintenant une quinzaine d'année. Il y a deux jours, une partie de ces équipements s'est effondrée et les salariés ont immédiatement cessé le travail.

Ils refusent de reprendre leur activité tant que les installations ne seront pas remplacées. Monsieur MUBARY comprend cette revendication mais est inquiet car le délai de livraison du bateau en cours de construction risque de ne pas être respecté, entraînant le paiement de pénalités de retard au client. Il suspend donc la rémunération de ses salariés pendant la période non travaillée afin de compenser le préjudice financier éventuellement subi.

2. Vérifier la légalité de la décision de Monsieur MUBARY.

Dossier 3 Rédaction d'une note (L'immatériel et la protection de la personne)

Monsieur AUBAN, commercial de la société a démissionné pour rejoindre une entreprise concurrente. Monsieur MUBARY a été contraint de procéder au recrutement rapide d'un nouveau commercial : Monsieur LAMARÉ.

Au terme de six mois d'activité, Monsieur MUBARY n'est pas totalement satisfait de ce recrutement car il constate que la prospection de nouveaux clients est moins active que par le passé. Les chiffres des commandes sont d'ailleurs en légère baisse.

Il envisage de mobiliser les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) afin de mettre en place une procédure de recrutement plus pertinente et de contrôler voire de surveiller l'activité de ses salariés.

3. Dans une note structurée et argumentée, exposer les restrictions à l'usage des TIC imposées à l'employeur en matière de recrutement et en matière de contrôle et de surveillance des salariés.

Annexe 1 La rupture des pourparlers

[...] Si la liberté de ne pas contracter reste le principe, ce droit peut dans certains cas dégénérer en abus, engageant alors la responsabilité de celui qui rompt les négociations. [...]

On observera que dans tous les cas, pour qu'une responsabilité puisse être encourue, les pourparlers doivent être « avancés ». Ainsi, par exemple, dans une décision du 16 décembre 2010, une cour d'appel a-t-elle souligné que des pourparlers qui n'avaient duré que deux mois et qui étaient bloqués dès l'origine n'étaient pas « avancés » et que partant « chacune des parties restait libre de mettre fin à tout moment à ces pourparlers ». Pareillement, la cour d'appel de Paris réaffirmait qu'il n'y avait pas non plus rupture fautive lorsque « les parties en étaient restées à un stade exploratoire et n'avaient aucunement formalisé les bases d'un accord définitif et qu'en refusant de finaliser celui-ci les intéressées n'ont fait qu'exercer leur liberté contractuelle qui implique celle de ne pas contracter ».

Source : <http://www.cra.asso.fr>, 28 mars 2011

Annexe 2 La rupture abusive des pourparlers

[...] Durant la période précontractuelle chacun est libre de mettre fin au contrat. Encore faut-il quitter les négociations de bonne foi.

La bonne foi est consacrée dans le Code civil à l'article 1134, pour l'exécution du contrat ; cependant, elle peut aussi s'appliquer dès la formation du contrat afin de contraindre les parties à négocier de bonne foi. [...]

Source : www.muriel-cahen.com

Annexe 3 Cour de cassation. Chambre sociale. 28 janvier 2009 (extrait)

[...] ALORS qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé [...]

Annexe 4 Article L. 1222-4 du code du travail

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Annexe 5 Surveillance excessive des salariés : clôture de la mise en demeure du centre commercial E.LECLERC

La Présidente de la CNIL a mis en demeure le centre commercial E. LECLERC de Bourg-en-Bresse notamment en raison de la mise en œuvre d'un dispositif de vidéosurveillance installé dans le local de sécurité du centre commercial.

La mise en demeure pointait le caractère disproportionné du dispositif de vidéosurveillance, qui conduisait à placer les salariés filmés sous surveillance constante et était aussi utilisé pour contrôler leurs horaires de travail. Elle avait également relevé : une information insuffisante des personnes filmées, une durée de conservation des images excessive, et une sécurité insuffisante des données ainsi collectées.

Depuis, le centre commercial a démontré qu'il avait mis en œuvre des correctifs permettant de se conformer à toutes les exigences de la mise en demeure.

La Présidente de la CNIL a considéré que l'organisme s'était mis en conformité avec la loi « Informatique et Libertés ». Elle a ainsi décidé de procéder à la clôture de la décision de mise en demeure dès lors que seules les portes d'accès aux locaux réservés au personnel sont filmées.

<http://www.cnil.fr>, 11 avril 2014

Annexe 6 Extraits du code du travail**Article L. 1221-6**

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article 1221-8

Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.