

# Rêves de jardins

RÊVES DE JARDINS est une entreprise familiale installée depuis 10 ans sur la côte landaise. Son gérant, M. LABORDE, a su exploiter le dynamisme du secteur du paysage pour développer des activités liées à la création, l'aménagement et à l'entretien des jardins.

Les services administratif, commercial et technique de l'entreprise emploient 25 personnes à temps plein. Un bureau d'études composé de deux salariés permet de travailler sur les projets définis avec une clientèle de particuliers et d'entreprises.

Pour accompagner le développement de l'entreprise, M. LABORDE a misé sur l'utilisation massive des TIC ; il a pu ainsi réduire le délai de réponse aux clients, augmenter la productivité et rester en contact permanent avec les équipes de terrain.

Malgré le ralentissement de la croissance, M. LABORDE veut saisir les opportunités liées à la protection de l'environnement et à l'engouement des Français pour les espaces verts. Il envisage de développer un nouveau secteur d'activité, celui des « bassins écologiques »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le « bassin écologique », encore appelé bassin naturel, fonctionne sur le principe du lagunage (lagune) basé sur la filtration de l'eau par les plantes aquatiques et divers organismes vivants.

En tant qu'assistant(e), vous conseillez M. LABORDE sur trois dossiers juridiques.

## Dossier 1 – Le recrutement d'un salarié (annexes 1 à 3)

M. LABORDE souhaite recruter pour la nouvelle activité « bassins écologiques » un commercial paysagiste. Etant donné l'importance des missions qui seront confiées à ce salarié et l'autonomie dont il disposera dans son travail, M. LABORDE veut éviter toute erreur de recrutement. Il vous transmet ses exigences par note (annexe 1). M. LABORDE veut pouvoir accorder toute sa confiance au salarié qui sera recruté. Or, des études très récentes<sup>2</sup> sur les CV l'inquiètent. En effet, les statistiques sont alarmantes : plus de 70 % des CV seraient « faussés ».

- 1. Apprécier la légalité de la procédure de recrutement définie par M.LABORDE**
- 2. Identifier le principe général auquel les candidats sont soumis lors d'un processus de recrutement. Préciser le risque encouru en cas de non respect de ce principe.**

<sup>2</sup> Etudes « Processus de recrutement et chasse aux CV truqués » de Financial Carreers avril 2011 6<sup>e</sup> édition de l'étude du cabinet de Florian Mentione — article Ouest-France- septembre 2011.

## Dossier 2 – L'exécution du contrat d'un salarié en télétravail (annexe 4)

Monsieur LABORDE a décidé d'embaucher le nouveau commercial paysagiste en « télétravail ». Le salarié accomplira quatre jours sur cinq en dehors de l'entreprise, soit chez les clients (démarchage, conseil, contrôle des chantiers, des équipes), soit à son domicile (mise en forme des projets, élaboration des devis, commandes des matériaux...). Il pourra se connecter au réseau de l'entreprise et avoir accès aux données professionnelles nécessaires à son activité.

M. LABORDE souhaite s'assurer que le futur salarié n'utilisera pas le matériel à des fins personnelles et envisage de mettre en place un moyen de surveillance.

- 3. Rappeler à M. LABORDE les obligations de l'employeur en matière de télétravail.**

## Dossier 3 – Le défaut de paiement d'un client (annexe 5)

Le nouveau commercial paysagiste en « télétravail » a conclu un contrat important avec un parc animalier et botanique « PARCABO », pour l'installation de trois bassins écologiques. Le parc connaît depuis quelque temps une baisse de fréquentation et espère ainsi relancer son activité. Cette prestation a donné lieu à l'établissement d'une facture datée du 25 février 2012 d'un montant de 75 000 € HT. Le paiement de la facture est prévu fin mars.

Le 10 avril ce client annonce à Monsieur LABORDE que sa situation financière s'est dégradée et qu'il est dans l'impossibilité de régler le montant de la facture car son actif disponible ne lui permet plus de faire face à son passif exigible. Les procédures amiables engagées n'ont pas abouti. Cependant, il souhaiterait conclure un contrat de maintenance des bassins avec l'entreprise REVES DE JARDIN afin de permettre l'utilisation des bassins pour la saison qui s'annonce.

- 4. Dans une note structurée et argumentée à destination de M. Laborde, qualifier la situation du client PARCABO, identifier la procédure judiciaire qui permettra d'assurer la continuation de l'exploitation, indiquer les effets de la procédure judiciaire sur les créances existantes et à venir.**

### **Annexe 1 Les exigences de M. LABORDE**

#### **1. L'offre d'emploi (presse spécialisée et Internet)**

Je souhaite recruter un commercial paysagiste capable de concevoir et de réaliser tout travail d'aménagement paysager sur des sites très divers. Il sera également responsable d'un secteur de 30 km autour de Mont-de-Marsan. Il devra :

- être jeune (entre 25 et 35 ans), de sexe masculin de préférence (ou de sexe féminin mais sans obligation familiale)
- être titulaire d'un BTSA (aménagement paysagers) au minimum
- posséder une expérience de 3 ans minimum dans les fonctions demandées
- avoir des connaissances particulières dans les bassins écologiques

Il présentera les qualités suivantes :

- être créatif,
- avoir le sens de l'organisation,
- être très autonome (télétravail proposé sur 4 jours par semaine)
- avoir des qualités relationnelles et commerciales
- être capable de diriger une équipe sur le terrain
- être résistant physiquement.

Contrat proposé : CDI à temps complet dont 4 jours en télétravail, 2 000 € brut.

#### **2. Méthodes et techniques utilisées au cours du recrutement**

Le candidat devra :

- remplir un questionnaire (détails de sa formation, de ses expériences, projets menés, raisons du choix de l'entreprise REVES DE JARDIN, projet de carrière)
- répondre à des questions orales sur sa vie privée, sa santé et ses projets personnels réaliser des tests professionnels (simulations, questions techniques, de management) se soumettre à un examen graphologique.

### **Annexe 2 Extraits du Code du travail**

#### **Article L 1132-1 du Code du travail**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation

sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### **Article L. 1221-6 du Code du travail**

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.

#### **Annexe 3 Article 1109 du Code civil**

Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

#### **Annexe 4 Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail (extraits)**

##### **Article 1 - Définition**

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

[...]

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

##### **Article 2 - Caractère volontaire**

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

##### **Article 6 - Vie privée**

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé.

La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

*www.éditions-législatives.fr 2011*

#### **Annexe 5 Extraits du Code de commerce**

##### **Article L631-1**

Il est institué une procédure de redressement judiciaire ouverte à tout débiteur [...] qui, dans l'impossibilité de faire face au passif exigible avec son actif disponible, est en état de cessation des paiements. La procédure de redressement judiciaire est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle donne lieu à un plan arrêté par jugement à l'issue d'une période d'observation [...].

**Article L622-21**

I. Le jugement d'ouverture interrompt ou interdit toute action en justice de la part de tous les créanciers [...] et tendant :

1. à la condamnation du débiteur au paiement d'une somme d'argent ;
2. à la résolution d'un contrat pour défaut de paiement d'une somme d'argent.

II. Il arrête ou interdit également toute procédure d'exécution de la part de ces créanciers tant sur les meubles que sur les immeubles ainsi que toute procédure de distribution n'ayant pas produit un effet attributif avant le jugement d'ouverture. [...]

**Article L622-24**

A partir de la publication du jugement, tous les créanciers dont la créance est née antérieurement au jugement d'ouverture, à l'exception des salariés, adressent la déclaration de leurs créances au mandataire judiciaire [...].

Les créances nées régulièrement après le jugement d'ouverture, [...] sont soumises aux dispositions du présent article. Les délais courent à compter de la date d'exigibilité de la créance.

**Article L611-11**

En cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, les personnes qui avaient consenti, dans l'accord homologué [...] un nouvel apport en trésorerie au débiteur en vue d'assurer la poursuite d'activité de l'entreprise et sa pérennité, sont payées, pour le montant de cet apport, par privilège avant toutes les autres créances, [...]. Les personnes qui fournissent, dans l'accord homologué, un nouveau bien ou service en vue d'assurer la poursuite d'activité de l'entreprise et sa pérennité bénéficient du même privilège pour le prix de ce bien ou de ce service.