

Sujet 14 : Cas pratique

A la veille de la composition de votre épreuve de droit du Travail, un de vos camarades, très irrégulier au cours pendant L'année, frappe à votre porte à une heure du matin et vous- propose épreuve dont la teneur est la suivante :

«M. Sansan Boy, homme d'affaire de la place, pour les besoins de sa société de production de légumes recrute dix : huit personnes réparties de la manière suivante :

- Dix personnes pour les labours ;
- Une personne pour l'entretien des appareils de nationalité belge ;
- Sept personnes pour le triage de l'emballage des haricots verts.

1. M. SANSAN Boy est obligé d'établir un règlement intérieur dans son entreprise. Dire qui doit intervenir dans l'élaboration de ce document et dans quel intérêt ?

2. Dire si le recrutement du belge est valable.

L'entreprise de M. SANSAN Boy, parce que seule en

Afrique Centrale et grâce à la qualité de son produit, fait de très bonnes affaires. M. SANSAN Boy achète alors quatre tracteurs pour labour et supprime le travail manuel, deux machines pour triage et emballage.

1- Il désire donc compresser. Donner le motif de cette compression et la procédure à suivre.

2- L'un des travailleurs conteste le licenciement en soutenant que le motif est illégitime dans la mesure où la société n'est pas en difficulté mais a plutôt prospéré au regard de l'augmentation de son chiffre d'affaire. Que lui répondez-Vous ?

3- Quelles sont les garanties reconnues a ces employés compressés en cas d'agrandissement de la surface de terres cultivables par la société SANSAN Boy (agrandissement nécessitant un travail manuel) ?

Dans le cadre de cet agrandissement, M1 SANSAN Boy prévoit le recrutement de quatre-vingt cadres et employés. Mais, il ne peut les utiliser toute l'année.

Sachant que l'entreprise a besoin uniquement de trente cadres et employés permanents, il-vous est demandé

- 1- De lui conseiller le type de Contrat adapté aux travailleurs permanents et aux travailleurs saisonniers.

De préciser-ses obligations vis-à-vis de la CNPS

Parmi les employés permanents, se trouvent ZAMZAM lié par un contrat de travail écrit à durée déterminée pour un an et demi le 1er juin 1992 avec un salaire de <30 000F par mois et classé à la catégorie et TOTO lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec un salaire de 80 000F par mois. TOTO est par la suite élu délégué du personnel dans la même entreprise et classé à la huitième catégorie.

Pour absentéisme caractérise, ZAMZAM a eu une mise à pied de deux semaines.

- 1- Quelles sont les conséquences de cette sanction sur son contrat de travail et sur son salaire ?

- 2- Peut-il attaquer en justice cette mise à pied verbale et sur quelle (s) base (s) ? Que peut-il attendre du juge

Le 2 février 1994, ZAMZAM est licencié pour fin de contrat.

Quelque temps après, TOTO est licencié pour faute lourde malgré le refus de l'inspecteur de travail.

Les deux employés, très furieux, vous consultent sur les points "suivants ;

- 1- Les motifs à évoquer en justice
- 2- La procédure à suivre
- 3- Les droits éventuels de chacun

L'entreprise de SANSAN Boy décide de compresser Lun des employés suivants :

M. ZOMBİ, polygame des deux femmes et père de cinq enfants, légitimes à charge et M. Xavier, père de quatre enfants légitimes à charge. Les deux ont des aptitudes proies professionnelles égalés.

1- Qui des deux sera-t-il compressé ?

Empressez-vous de répondre à toutes les questions avec L'ambiance de « corriger » l'épreuve de Droit de travail.

www.orniformation.com par Brainprepa