

## ICHEC Entreprises

DSRH année 2005-2006 Législation sociale : Mr Antoine RASNEUR

examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006

### 1.

Quelles sont les conditions de validité d'un contrat de travail à durée déterminée ( CDD ) ?  
Dans quels cas et à quelles conditions plusieurs CDD peuvent-ils se succéder ?

### 2.

Vous êtes adjoint du Directeur des ressources humaines : seul ce directeur a le pouvoir de procéder au licenciement des membres du personnel.

Le samedi 24 décembre 2005, à l'occasion du réveillon entre amis, vous apprenez qu'une société concurrente lance une campagne publicitaire en tous points identique à celle que votre employeur prépare depuis un an et s'apprête à entamer au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Vous apprenez en outre que ce concurrent a travaillé, depuis 1 mois, avec une petite société de publicité dont le gérant est le directeur marketing de votre société.

Votre société est fermée le 26 décembre 2005 et le Directeur des ressources humaines est absent jusqu'au mercredi 28 décembre 2005 compris.

Le jeudi 29 décembre 2005, soit 5 jours après avoir appris les faits, vous en informez, en détails, votre Directeur des ressources humaines. Il n'a cependant pas le temps d'entendre le directeur Marketing, car il part en week-end.

Après réflexion durant ce long week-end, il vient vous trouver le lundi 2 janvier 2006 à 19 heures, et vous demande de préparer les documents nécessaires pour le licenciement pour faute grave du Directeur Marketing ? Est-ce possible ? Si oui, comment procéderez-vous ? Expliquez votre réponse.

Il y a lieu de relever que le lundi 2 janvier 2006 vous n'avez pas beaucoup de temps puisque vous devez prendre un TGV à la gare du midi à 20 heures et que vous ne reviendrez à la société que le jeudi 5 janvier 2006 au matin.

### 3.

Vous procédez à l'engagement, au 1<sup>er</sup> janvier 2006, d'un nouveau directeur des ventes, dont la rémunération annuelle fixe ( tous avantages compris ) sera de 50.000,-€ bruts. L'octroi éventuel d'une prime ( participation aux bénéfices de la société ) est également envisagé.

Quelles clauses insérerez-vous dans le contrat de travail afin de :

- tester les capacités professionnelles de l'intéressé ;
- lui rappeler son obligation de confidentialité des informations acquises ;
- fixer au minimum légal le délai de préavis en cas de licenciement ;
- éviter qu'après fin du contrat, il s'engage chez un concurrent ;
- éviter qu'il puisse revendiquer des sursalaires pour d'éventuelles heures supplémentaires ;
- éviter qu'il puisse revendiquer d'office le paiement de la prime.

## ICHEC Entreprises

DSRH année 2005-2006 Législation sociale : Mr Antoine RASNEUR

examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006

Nommez chaque clause et donnez-en les caractéristiques principales ( la rédaction des clauses n'est pas demandée ). Si l'un ou l'autre des objectifs poursuivis n'est pas possible, dites pourquoi.

### 5.

Vous avez un peu plus de 14 ans d'ancienneté et êtes âgé(e) de 35 ans. Vous avez été licencié(e) moyennant un préavis à prester de 9 mois. Ce préavis a pris cours le 1<sup>er</sup> juin 2005. A ce moment vous gagnez 48.000,-€ par an ( tous avantages compris ).

Le 1<sup>er</sup> décembre 2005, vous atteignez 15 ans d'ancienneté et à cette occasion, comme cela est de tradition dans la société, vous obtenez une augmentation qui porte votre rémunération annuelle à 54.000,- ( tous avantages compris ).

Vous êtes en congé du 16 au 31 août 2005, en incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 15 septembre 2005, et en congé sans solde du 1<sup>er</sup> au 15 octobre 2005.

Le 15 janvier 2006, la société met fin à la prestation du préavis.

Avez-vous droit à une indemnité compensatoire de préavis et/ou à une indemnité complémentaire pour préavis insuffisant ? Si oui, quel en est le montant et quelle durée couvre(nt) cette (ces) indemnité(s) ?

Jusqu'à quelle date pourrez-vous faire vos droits devant le tribunal du travail ?

### 6.

- Quelles sont les conditions de validité d'une clause d'essai ?
- Quelle peut en être la durée ( pour les employés et pour les ouvriers ) ?
- Quelle est la sanction d'une clause d'essai nulle ?
- Quelle est la conséquence de l'absence de clause d'essai dans le contrat de travail ?
- Une clause d'essai peut-elle être insérée dans des contrats de travail « successifs » ? Si oui, à quelles conditions ?
- La prolongation unilatérale de la durée de la clause d'essai est-elle autorisée ?

### 7.

Lors du congé de maternité de votre secrétaire Mlle Jeanne, vous avez, afin de pourvoir à son remplacement, conclu un contrat de travail à durée déterminée avec Madame Rose.

Votre secrétaire reprend le travail, et compte tenu du volume actuel de travail, vous décidez de conclure avec Madame Rose un contrat de travail à durée indéterminée ; vous l'engagez comme seconde secrétaire à temps partiel ( 2/3 temps) et lui octroyez une rémunération annuelle, tous avantages compris de 24.000,- € ( pour un 2/3 temps ).

## ICHEC Entreprises

DSRH année 2005-2006 Législation sociale : Mr Antoine RASNEUR

examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006

Le premier jour d'exécution de ce contrat ( soit le 1<sup>er</sup> février 2006 ) , vous signez le contrat de travail, lequel contient une clause d'essai de 3 ( trois ) mois.

Le 25 avril 2006, Madame Rose est victime d'un accident sur le chemin du travail : elle reprend le travail le vendredi 9 juin 2006. En fin de journée, elle vous remet un certificat médical vous annonçant sa future maternité.

Le lundi 12 juin 2006, estimant que son incapacité de travail de longue durée a perturbé gravement l'organisation de votre service, vous décidez de mettre fin au contrat de travail de Madame Rose sans préavis et sans invoquer un motif grave. Vu que cette incapacité a duré plus de 7 jours en période d'essai, vous ne voulez payer aucune indemnité compensatoire de préavis.

Madame Rose n'est pas d'accord. Que pourrait-elle, si cela est possible, vous réclamer comme indemnité ( à quel titre et quel montant ) ? Justifiez votre réponse

### 8.

Vous avez près de 13 ans d'ancienneté effective dans la société et êtes âgé(e) de 40 ans. Au moment de votre engagement, la société vous a cependant attribué une ancienneté conventionnelle de 5 ans pour la détermination de votre rémunération et vous a demandé de souscrire une clause ( normale ) de non concurrence d'une durée de 12 mois assortie du paiement d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

Vous avez été licencié(e) moyennant un préavis à prester de 9 mois. Ce préavis a pris cours le 1<sup>er</sup> janvier 2006. A ce moment vous gagniez 48.000,-€par an ( tous avantages compris ).

Le 1<sup>er</sup> avril 2006, vous obtenez une augmentation qui porte votre rémunération annuelle à 54.000,- (tous avantages compris ) ( compte tenu d'une ancienneté barémique de 18 ans ).

Vous avez été en congé du 16 au 31 janvier 2006 et en incapacité de travail du 1<sup>er</sup> au 15 mars 2006.

Le 15 juin 2006, la société met fin à la prestation du préavis et ne renonce pas à la clause de non concurrence. Vous n'entrez pas au service d'une société concurrente.

Avez-vous droit à:

- une indemnité compensatoire du préavis notifié mais non presté
- une indemnité complémentaire pour préavis insuffisant
- une indemnité pour application de la clause de non concurrence

Si oui, quel en est le montant et, pour les indemnités de préavis, quelle durée couvrent-elles ?

Jusqu'à quelle date pourrez-vous faire vos droits devant le tribunal du travail ?

**ICHEC Entreprises**

**DSRH année 2005-2006 Législation sociale : Mr Antoine RASNEUR**

**examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006**

**9.**

**Cochez la case qui vous paraît être la bonne réponse :**

A. Une clause d'essai peut-être insérée dans un contrat à durée déterminée de 3 mois ? \_\_\_\_\_ O oui O non

B. Un représentant de commerce peut-il percevoir uniquement une rémunération fixe ( pas de commissions ) ? \_\_\_\_\_ O oui O non

C. Un congé (licenciement) moyennant un préavis à prester peut-il être remis de la main à la main contre accusé de réception ?    O oui O non

D. Une clause de non concurrence constatée par écrit après l'entrée en service est-elle valable ? \_\_\_\_\_ O oui O non

E. L'interdiction de concurrence déloyale doit-elle, pour être applicable, être constatée par écrit dans le contrat de travail ?    O oui O non

F. L'employeur doit-il payer un salaire garanti durant le premier mois du congé de maternité ? \_\_\_\_\_ O oui O non

G. La clause d'essai d'un employé néerlandophone travaillant à Namur peut-elle être valablement rédigée en Néerlandais?    O oui O non

H. Un employé a-t-il droit à sa rémunération en cas d'intempéries empêchant l'exécution des prestations ? \_\_\_\_\_ O oui O non

I. Un ouvrier peut-il être licencié durant une période d'incapacité de travail ? \_\_\_\_\_ O oui O non

J. Peut-on prévoir contractuellement que le contrat de travail prendra fin par l'arrivée de l'âge de la pension légale ?    O oui O non

---

**11.**

Une société a engagé, au 1<sup>er</sup> février 2006 une employée. Le contrat, signé le 3 février 2006 précise les principales conditions suivantes :

- Un contrat à durée déterminée de 15 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> février 2006 ;
- une clause d'essai de 8 mois ;
- une rémunération annuelle de 36.000,- €( tous avantages compris )
- une clause de non concurrence prévoyant notamment une indemnité d'application égale à 6 mois de rémunération ;

Après 7 mois et deux semaines de prestation, la société met fin au contrat de travail à durée déterminée ( sans motif grave ). Que devra payer la société au titre :

## ICHEC Entreprises

DSRH année 2005-2006 Législation sociale : Mr Antoine RASNEUR

examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006

- d'indemnité de fin de contrat
- d'indemnité pour application de la clause de non concurrence

### 12.

#### Exposé du cas :

Le chauffeur-livreur qui revient de congé parental fait part, le 18 août 2006, de ce qu'il introduit une demande de crédit-temps 4/5<sup>ème</sup>. La discussion qui s'en suit avec son directeur est très houleuse.

En fin de journée, le Directeur demande au chauffeur-livreur de porter en extrême urgence un pli. En cours de route, et pour que le colis arrive à temps, le chauffeur passe au rouge. Malheureusement la police veille : un procès-verbal est dressé.

A son retour, garant sa camionnette dans le parking de la société, il accroche le véhicule du directeur et en abîme sérieusement la carrosserie.

Une semaine plus tard, soit le vendredi 25 août 2006, le procès-verbal arrive à la société : une amende, pour infraction au code de la route, de 500 € est réclamée à la société. Furieux, le directeur exige ce même jour ( 25 août 2006 ) du chauffeur le paiement de cette amende ainsi que le remboursement de la franchise (250 €) pour les dégâts à son véhicule. Toujours aussi furieux, le Directeur licencie son ouvrier pour motif grave le mercredi 30 août 2006 en invoquant, comme motif, le fait d'avoir abîmé son véhicule.

Au jour du congé, le chauffeur a 2 ans d'ancienneté et gagne 26.000,-€ par an ( soit 500,-€ par semaine ) ( tous avantages compris ). Il n'y a pas de délai de préavis dérogatoire dans le secteur auquel appartient la société.

#### Questions :

- Le chauffeur est-il tenu de supporter le paiement de ces sommes (500 € et 250 €)? Justifiez votre réponse.
- Est-il en droit d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis ? Si oui, quel en est le montant et quelle durée couvre-t-elle ?
- Le chauffeur est-il en droit d'obtenir d'autres indemnités ? Si oui, à quel titre et pour quel montant le montant ? Justifiez votre réponse.
- Jusqu'à quelle date le chauffeur pourra entamer une demande devant le tribunal du travail pour faire valoir ses droits ?

**ICHEC Entreprises**

**DSRH année 2005-2006 Législation sociale :** Mr Antoine RASNEUR

**examen des 9 janvier – 12 juin – 4 septembre 2006**

**13.**

Critiquez cette offre d'emploi :

Le HAINAUT LIBERE est un Journal de Presse Quotidienne Régionale dont le rapport qualité/prix surpasse tous les concurrents. Pour tous renseignements sur les conditions d'abonnement, rendez-vous sur le site [www.LHL.be](http://www.LHL.be) . Dans le cadre de la constitution d'une réserve de recrutement, nous recherchons un éventuel futur **CHEF DU PERSONNEL H/F** ( qui, compte tenu du taux élevé de l'emploi féminin, sera de préférence un homme ).

Rattaché hiérarchiquement à la Directrice Générale, vous garantissez le respect de la réglementation du Travail: contrat de travail, accords collectifs, relations sociales, durée du travail ... Jouissant d'une parfaite condition physique, et non fumeur, vous mettez en place des séjours « team building » dans les Ardennes destinés à favoriser l'esprit d'entreprise.

Originaire du Hainaut et connaissant parfaitement son tissu social, âgé de 28 à 35 ans et juriste de formation, vous disposez d'une expérience significative réussie dans une fonction similaire. Votre rémunération comportera pour moitié un salaire en espèces et pour moitié des avantages en nature ( voiture, GSM, ordinateur, voyages, etc .. )

Une participation aux frais de recrutement de 25 € sera demandée dès réception de votre candidature.

**14.**

Le 4 septembre 2006, votre société apprend qu'un de ses clients principaux met fin à la collaboration commerciale en date du 31 mars 2007.

Vous devez prendre la décision de rompre le contrat de travail de votre directeur des ventes, lequel est âgé de 30 ans, a une 5 ans d'ancienneté et gagne, par an, 35.000,-€

Le préavis doit être presté.

Rédigez la lettre de congé.