

UNIVERSITE PARIS-PANTHEON-ASSAS
Année universitaire 2022/2023

PARIS - Master Droit
DROIT DU CONTRAT DE TRAVAIL – UEF 1
Cours de Monsieur S. Riancho
Code matière : M11025AC

Examen de janvier / Durée 3h

Ce sujet comporte 2 pages. Avant de composer, veuillez vérifier que votre sujet est complet.

Document(s) autorisé(s) : Code du travail et Code civil (post-it et surlignage autorisés – aucune annotation).

Traitez, au choix, l'un de ces deux sujets :

Sujet n° 1 : Dissertation :

La stabilité du contrat de travail.

Sujet n° 2 : Cas pratique

Pierre est membre du directoire de l'entreprise *Livraison H24*, qui est une société anonyme composée d'un conseil de surveillance et d'un directoire. Cette société est à l'origine d'une plateforme numérique, concurrente d'*Uber*. En principe, elle n'emploie aucun salarié : tous les livreurs étant indépendants.

Pierre, souhaitant connaître le fonctionnement de la société dans ses moindres détails, procède lui aussi régulièrement à la livraison de courses en utilisant la plateforme *Livraison H24* (il livre une dizaine de courses chaque semaine).

Livraison H24 commence toutefois à être confrontée à des actions en requalification de certains des livreurs, qui souhaitent que soit caractérisée l'existence d'un contrat de travail. Pour l'instant, les juges ne se sont pas encore prononcés, et le seul argument sur lequel s'appuient les livreurs est la possibilité de déconnexion du travailleur par la plateforme pouvant aller jusqu'à 3 jours en cas de livraison trop lente.

Pierre, de son côté, sent le vent tourner au sein de la direction de l'entreprise, et pense qu'il sera prochainement révoqué. Pour se venger, il entend lui aussi agir pour que soit caractérisée l'existence d'un contrat de travail entre lui et *Livraison H24*. Aura-t-il des chances de succès ?

Toujours au sein de la société *Livraison H24*, la secrétaire du directoire, Sarah, qui est salariée depuis 12 ans, est dans une situation délicate. Elle a signé une promesse d'embauche avec la société *Livraison Expresse*, et avant même de lever l'option, elle a donné sa démission auprès de *Livraison H24*. La difficulté résulte de ce que le directeur des ressources humaines de la société *Livraison Expresse* vient de l'informer, alors que le délai pour lever l'option n'est pas clos, qu'il se rétractait et n'entendait plus l'embaucher. Il lui expliqua que comme elle n'avait pas encore levé l'option, il avait parfaitement le droit de rompre le contrat de promesse. A-t-il raison ? Comment s'analysera juridiquement la situation entre Sarah et la société *Livraison Expresse* ?

Emile, quant à lui, a été livreur de la société *Livraison H24* pendant 2 ans. Mais avec la crise, et le nombre de livreurs de plus en plus nombreux, il décida d'arrêter. Il est heureux car il a signé un contrat de travail à durée déterminée dans une grande surface en novembre 2022 pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité lié aux fêtes de fin d'année. Il trouve toutefois surprenant que le terme de son contrat soit le 1^{er} juillet 2023. Par ailleurs, son contrat écrit et signé ne lui a été transmis qu'une semaine après le début de sa prise de poste. Sa compagne Laure, qui est en master 1 de droit dans une université parisienne, lui explique que pour ces deux motifs il pourrait solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée. Emile est très intéressé car cela lui apporterait de la stabilité. Mais pouvez-vous le lui confirmer ?

Laure, quant à elle, a aussi été embauchée en contrat de travail à durée déterminée, et à temps partiel, pour l'année universitaire 2022/2023. Elle travaille pour l'entreprise *Net-Ouah !* et assure des ménages au sein des locaux de l'entreprise *Livraison H24*. Cependant, l'entreprise *Net-Ouah !* a perdu récemment le marché du nettoyage au sein de cette entreprise. L'entreprise qui a gagné le marché, la société *+ Que propre*, a fait savoir qu'elle ne reprendra aucun des salariés de l'entreprise *Net-Ouah !* lors du début de son activité en février 2023. Laure aurait pourtant bien aimé voir son contrat de travail transféré au sein de l'entreprise *+ Que propre*, qui est dans une meilleure situation économique que *Net-Ouah !* Peut-elle agir pour imposer le transfert de son contrat ?

Au demeurant, un tel transfert des contrats de travail ne serait peut-être pas de bon augure pour l'entreprise *+ Que propre*, qui a connaissance du fait que l'entreprise *Net-Ouah !* ne paye pas toutes les heures supplémentaires qu'elle fait faire à ses salariés. Elle craint donc qu'un transfert des contrats de travail puisse mettre à mal sa situation économique. Cette crainte est-elle justifiée ?