

EXAMEN - ENIT

Répondez à chacune des 13 questions ci-dessous.

1 point par question

Question 1 :

Quelle est la différence entre l'éthique et le droit ?

« L'éthique est une réflexion qui vise à déterminer le bien agir en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées ». J-J NILLES.

L'éthique n'est pas synonyme de morale. Elle intervient lors d'un problème où deux morales s'opposent. La solution se trouve dans un compromis entre ces deux morales et les lois en vigueur. L'éthique cherche à questionner l'action sous l'angle des valeurs, elle inclut dans sa démarche l'individu et le collectif et ne prend réellement effet que dans l'acte. La question de l'éthique apparaît donc lorsqu'il y a un choix à faire et que l'ingénieur a été sensibilisé à cette cause. L'éthique dans le métier d'ingénieur est la capacité à assumer ses choix, notamment auprès de l'entreprise et du client, et à avoir conscience que les décisions que l'on prend auront un impact sur la société et sur l'environnement.

Question 2 :

Quelles sont les trois conditions cumulatives qui engagent la responsabilité personnelle du préposé (= salarié) ?

L'article 1242 du code civil prévoit la responsabilité du commettant dès lors qu'il existe un lien de préposition entre ce dernier et le préposé. Le lien de préposition se définit comme « le pouvoir de faire acte d'autorité en donnant à leurs préposés des ordres ou instruction sur la manière de remplir, fût-ce à titre temporaire et sans contrepartie financière, l'emploi confié ».

La responsabilité du commettant est une responsabilité du fait d'autrui, il s'agit d'une responsabilité objective, c'est-à-dire une responsabilité sans faute. Pour que sa responsabilité soit engagée il suffit de rapporter la faute de l'auteur direct du dommage, autrement dit, du préposé, commise dans l'exercice de ses fonctions.

Le préposé présente une immunité et ne pourra voir sa responsabilité engagée seulement s'il a commis un abus de fonction.

Cette notion requiert la réunion de trois conditions :

-Le préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé : le préposé en doit pas avoir trouvé dans ses fonctions les moyens de commettre sa faute.

-Le préposé a agi sans autorisation : le commettant n'a pas autorisé le préposé à commettre l'acte considéré comme fautif.

-Le préposé a agi à des fins étrangères à ses attributions : le préposé doit avoir agi dans un intérêt personnel et non dans l'optique de mener à bien sa mission.

Question 3 :

Vous dénigrez un collègue de travail sur Facebook, quelles responsabilités engagez-vous ? Pénale, contractuelle ou délictuelle ? Quel est l'organe judiciaire compétent pour poursuivre ce type de comportement ?

Ce type de comportement caractérise une infraction prévue par le code pénal. Vous engagez votre responsabilité pénale. L'organe judiciaire compétent pour poursuivre est le ministère public après un dépôt de plainte. La juridiction compétente est le Tribunal correctionnel. La commission d'une infraction peut avoir des conséquences autres que pénales. En effet, cela caractérise également une faute que l'employeur peut soulever et entraîner le licenciement.

Question 4 :

Quelles sont les 4 grandes valeurs de la profession d'ingénieur ? Développez-les.

Question 5 :

Si l'ingénieur salarié est en conflit avec son employeur, quelle juridiction est compétente pour trancher le litige ?

La juridiction compétente est le Conseil des Prud'hommes. Elle a une compétence exclusive en matière de conflit entre salariés et employeurs.

Question 6 :

Est-ce que votre employeur peut vous ordonner d'ouvrir vos mails personnels pour qu'il en ait connaissance sur votre ordinateur de travail ?

Non.

Sur le lieu de travail, et sur les ordinateurs mis à disposition par l'employeur, les mails sont présumés avoir un caractère professionnel ; ils peuvent donc en principe être consultés par l'employeur.

Cependant, s'ils sont expressément identifiés comme étant personnels, alors l'employeur ne peut pas en prendre connaissance. Idem pour les documents et fichiers présents sur l'ordinateur.

Question 7 :

Lors de votre entretien d'embauche, une salariée est-elle obligée d'avertir son futur employeur de son état de grossesse ?

Non, lors de l'entretien d'embauche, seule des questions en lien avec le travail peuvent être posées. La salariée n'est pas obligée de répondre à une question directe lui demandant si elle est enceinte, elle peut même mentir.

Une fois engagée, elle n'est pas non plus obligée d'avertir son employeur de sa grossesse. Cependant, elle ne sera protégée, au titre de sa grossesse, qu'à partir du moment où elle en informera son employeur (protection contre un éventuel licenciement discriminatoire).

Question 8 :

Pensez-vous qu'un ingénieur est le mieux placé pour devenir chef d'entreprise ? Si tel est le cas, connaissez le nom d'un ou plusieurs ingénieurs ayant créé et dirigé une entreprise ?

Question 9 :

Existe-t-il un code de déontologie pour les ingénieurs et si oui, pourquoi ?

Question 10 :

Quelles sont les causes de rupture du contrat de travail ?

- Licenciement
- Démission
- Rupture conventionnelle

Non vues en cours : résiliation judiciaire et prise d'acte (à l'initiative du salarié)

Question 11 :

L'employeur est-il systématiquement responsable en cas de délégation de pouvoir ? Quelles sont les conditions de la délégation de pouvoir ?

Question 12 :

L'ingénieur est-il soumis à la hiérarchie des normes ?

Oui, comme tout citoyen.

Question 13 :

Quelles sont les qualités requises au bon exercice de la profession d'ingénieur ?

Cas pratiques

Veillez traiter les deux cas pratiques ci-dessous.

Cas n°1 : 4 points

Vous êtes engagé par la société X. Une clause de non-concurrence ainsi rédigée est inscrite dans votre contrat de travail :

« Compte-tenu de vos responsabilités et des fonctions que vous occupez, et afin de préserver les intérêts de la société, en cas de rupture du contrat de travail et pour quelque motif que ce soit, la clause suivante est conclue.

Monsieur Bidule s'engage à ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente, ni à collaborer directement ou indirectement avec une entreprise concevant ou intervenant sur les mêmes produits que la société X.

Cette clause s'applique aux départements des Pyrénées Atlantiques, des Landes et de la Gironde, pendant une durée de 2 ans à partir de la date de la rupture du contrat de travail. En contrepartie de cette obligation, Monsieur Bidule percevra, pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale à 3% de sa rémunération.

Lors de la rupture du contrat de travail, quelque soit le motif, la société se réserve le droit de libérer Monsieur Bidule de l'interdiction de concurrence, sans que ce dernier puisse alors prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La décision de renonciation à l'application de la présente clause devra toutefois intervenir dans le délai préfix de 30 jours suivant la notification de la rupture du contrat, par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de non-respect de la présente clause par Monsieur Bidule, la société se réserve le droit de demander le versement de dommages et intérêts. »

- Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?

L'objet d'une clause de non-concurrence est d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'entrer au service d'une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à son ancien employeur.

- Quelles en sont les conditions de validité ? Les conditions sont cumulatives.

- Être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise
- Être limitée dans le temps et dans l'espace
- Comporter une contrepartie financière non dérisoire

- La clause de Monsieur Bidule est-elle valide ? Pourquoi ?

Non !

En l'espèce, la clause de Monsieur Bidule est effectivement justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise, et elle est limitée dans le temps et dans l'espace (2 ans + 3 départements).

Mais, la contrepartie financière proposée est totalement dérisoire : 3% de la rémunération.

En pratique, le montant de l'indemnité compensatrice peut être fixé entre 30 à 50 % de la rémunération mensuelle. L'indemnité est calculée sur la base du salaire brut. A titre d'exemple, il a été jugé qu'une somme représentant 15 % du salaire mensuel brut n'était pas une somme suffisante (Soc, 22 juin 2011, n°09-71.567), alors 3% ...

Précision : la contrepartie financière doit être la même quel que soit le mode de rupture du contrat (licenciement, démission, rupture conventionnelle...) car l'atteinte à la liberté du travail est la même dans tous les cas (Soc, 9 avril 2015, n°13-25.847).

Cas n°2 : 3 points

Votre employeur souhaite vous envoyer en mission, pendant 5 mois, au sein d'un autre établissement du groupe, afin que vous formiez une équipe à l'utilisation d'un logiciel qu'ils viennent d'acquérir, et que vous maîtrisez déjà.

- De quoi s'agit-t'il ?

Il s'agit d'un prêt de main-d'œuvre.

Beaucoup ont confondu avec une clause de mobilité, or celle-ci ne concerne que le changement de lieu de travail, et doit préciser expressément sa zone géographique. En l'espèce, il n'était pas fait mention d'une clause et le lieu de la mission n'était pas spécifié, il ne pouvait donc pas s'agir d'une clause de mobilité.

Au contraire, il était fait mention :

- D'une mission : former une équipe à l'utilisation d'un logiciel
- D'une durée : 5 mois, ce qui laissait penser qu'à l'issue de la mission, le salarié reviendrait à son poste habituel (mission temporaire)
- Dans un établissement du groupe

- Pouvez-vous refuser de partir ?

Oui, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié.

- Vous avez accepté la proposition, que se passera-t'il à votre retour ?

A la fin de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise d'origine, sans que sa carrière ou sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.