

EXAMEN 2023 - ENIT - Maître LEFEBVRE

Répondez à chacune des 18 questions ci-dessous :

1/ Question : Dans la hiérarchie des normes en droit français, quelle norme a la primauté en cas de conflit entre un traité international et une loi nationale ?

Réponse : En vertu de la hiérarchie des normes en droit français, la Constitution française dispose que les traités ont une autorité supérieure aux lois nationales. Ainsi, en cas de conflit entre un traité international et une loi nationale, le traité l'emporte sur la loi.

2/ Quelle est la différence entre le licenciement et la démission ?

Réponse : Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'inverse de la démission à l'initiative du salarié.

3/ En tant que dirigeant d'une entreprise, vous êtes contraint de licencier un salarié pour faute. Comment peut-on qualifier cette rupture du contrat de travail ?

Réponse : licenciement pour motif personnel (pour faute/pour motif disciplinaire)

4/ Comment sont réparties les différentes infractions en France et quels tribunaux sont compétents pour juger chaque type d'infraction ?

-les contraventions : Tribunal de Police
-les délits : Tribunal correctionnel
-les crimes : Cour d'Assises

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

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

6/ Dans le cadre d'un contrat de travail citez-moi deux exemples pour prouver le lien de subordination de l'employé à l'égard de son employeur.

Réponse possibles : Être soumis à des horaires et un agenda décidé par l'employeur ; Travailler dans un lieu déterminé par l'employeur ; Recevoir des instructions précises et des ordres de l'employeur ; Avoir une obligation de présence dans des créneaux horaires déterminés ; Se voir imposer une clientèle ; Avoir accès aux services et commodités internes à l'entreprise ; Être en contact avec les salariés de l'entreprise ; Travailler avec du matériel fourni par l'entreprise ; Avoir une adresse e-mail de l'entreprise ; Avoir une carte de visite de l'entreprise

7/ Quelle est la durée légale de travail ?

Réponse : 35h

8/ Lors de votre entretien d'embauche, un employeur peut-il demander les antécédents médicaux du salarié ?

Réponse : Non, lors d'un entretien d'embauche, l'employeur n'a pas le droit de demander les antécédents médicaux du salarié. En effet, la loi interdit toute discrimination en matière de recrutement, notamment sur la base de l'état de santé du candidat.

9/ Quel est le délai de réaction de l'employeur dès qu'il a connaissance d'une faute du salarié ?

Réponse : L'employeur a 2 mois pour réagir contre son salarié (avertissement, licenciement, blâme, ...) dès qu'il a connaissance de la commission d'une faute par ce dernier.

10/ Pour une affaire dont le litige est supérieur à 10 000 euros, quel est le tribunal compétent ? Le ministère d'avocat est-il obligatoire devant ce tribunal ?

Réponse : C'est le Tribunal Judiciaire. Le ministère d'avocat est obligatoire.

11/ Comment un ingénieur peut-il s'assurer que son travail respecte les principes éthiques en cas d'impact potentiellement négatif sur l'environnement ou la santé publique ?

La réponse serait que l'ingénieur devrait suivre des principes éthiques tels que la responsabilité sociale, la durabilité, la transparence et l'intégrité pour s'assurer que son travail est moralement justifiable. Cela pourrait impliquer de prendre en compte les conséquences potentielles de son travail sur l'environnement et la santé publique, de rechercher des alternatives plus sûres ou plus durables, de communiquer de manière transparente sur les risques et les avantages de son projet, et de ne pas compromettre l'intégrité de son travail ou de ses collègues.

12/ Quelles sont les trois conditions qui engagent la responsabilité personnelle du préposé (= salarié) ? Sont-elles cumulatives ?

>le préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé

>le préposé a agi sans autorisation

>le préposé a agi à des fins étrangères à ses attributions

Oui elles sont cumulatives

13/ Quelles sont les qualités requises au bon exercice de la profession d'ingénieur ? (Citez en 3)

Curiosité – Compétences-Cohérence et Courage

14/ Qu'est-ce que le harcèlement moral au travail ? Donnez deux exemples

Réponse : Le harcèlement moral au travail est une conduite abusive, répétée et intentionnelle qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

15/ Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de sécurité au travail ?

Réponse : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

16/ Citez et définissez deux types de contrats de travail existants en France.

Réponses possibles :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI) : c'est le contrat le plus courant en France, il est conclu pour une durée illimitée.
- Le contrat à durée déterminée (CDD) : ce contrat est conclu pour une durée déterminée, qui ne peut excéder 18 mois en général.
- Le contrat de travail temporaire : il s'agit d'un contrat par lequel une entreprise de travail temporaire met à disposition un salarié auprès d'une entreprise cliente pour une mission temporaire.
- Le contrat d'apprentissage : il permet à un jeune de 16 à 25 ans de suivre une formation en alternance entre une entreprise et un centre de formation.
- Le contrat de professionnalisation : il permet à un salarié de suivre une formation en alternance tout en travaillant.
- Le contrat de chantier : il est conclu pour la durée d'un chantier précis.
- Le contrat d'engagement éducatif : il permet l'encadrement d'activités de loisirs éducatifs pour les enfants et les adolescents.

17/ Quelles sont les infractions les plus couramment appliquées aux ingénieurs ?

Réponse :

- Délits de blessures et homicides involontaires
- Délit de risques causés à autrui
- Délit d'atteinte aux règles d'hygiène et de sécurité des travailleurs

18/ Qu'est ce qu'une clause de mobilité ? Quelle exigence doit respecter la clause afin d'être valide ?

Réponse : C'est une clause par laquelle l'employeur se réserve la possibilité de modifier le lieu habituel de travail du salarié.

La mise en œuvre de la clause doit respecter une exigence de proportionnalité.

Question bonus / Selon vous, les ingénieurs sont-ils bien qualifiés pour devenir des chefs d'entreprise ? Si oui, pouvez-vous citer le nom d'un ou plusieurs ingénieurs qui ont créé et dirigé une entreprise ?

Réponse : Les ingénieurs sont créatifs. Ils peuvent donc créer des entreprises innovantes. Les ingénieurs sont aussi des managers qui peuvent s'intégrer à une équipe ou diriger une équipe sans être forcément le créateur de l'entreprise.

Parmi les exemples d'ingénieurs qui ont créé et dirigé des entreprises, on peut citer Elon Musk, fondateur de SpaceX et de Tesla, ou encore Larry Page et Sergey Brin, co-fondateurs de Google. D'autres exemples incluent Jeff Bezos, fondateur d'Amazon, et Steve Jobs, co-fondateur d'Apple.

CAS PRATIQUE :

Veillez traiter le cas pratique ci-dessous :

M. Dupont, ingénieur informatique, travaille depuis 5 ans chez la société TechnoPlus, qui développe des logiciels pour les entreprises. Son contrat de travail contient une clause de non-concurrence qui lui interdit de travailler pour un concurrent direct pendant une période de 2 ans suivant la fin de son contrat et prévoyant une indemnité compensatrice de 30% du salaire brut. Cette clause s'applique au département des Pyrénées Atlantique.

M. Dupont souhaite démissionner pour rejoindre une start-up concurrente qui propose une technologie plus innovante et des conditions de travail plus attractives. TechnoPlus refuse de le libérer de sa clause de non-concurrence et menace de le poursuivre en justice s'il rejoint le concurrent.

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

2/ M. Dupont demande conseil à un avocat pour savoir si la clause de non-concurrence est valable ?

2/ M. Dupont peut-il demander la nullité de la clause de non-concurrence ?

3/ Quelles sont les conséquences d'une violation de la clause de non-concurrence ?

Corrigé :

La clause de non-concurrence est-elle valide ? Pourquoi ?

La validité d'une clause de non-concurrence dépend de plusieurs critères, tels que la durée, la zone géographique, le secteur d'activité et l'indemnité compensatrice prévue. Dans ce cas précis, la clause de non-concurrence prévoit une durée de 2 ans, une zone géographique étendue et une indemnité compensatrice de 50% du salaire brut. Cependant, il est important de vérifier si la clause est proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle ne porte pas atteinte à la liberté de travail du salarié. En l'occurrence, la clause semble valable car elle est limitée dans le temps, géographiquement et prévoit une indemnité compensatrice.

Le salarié peut-il demander la nullité de la clause de non-concurrence ?

Le salarié peut demander la nullité de la clause de non-concurrence s'il prouve qu'elle porte une atteinte excessive à sa liberté de travail ou si elle est disproportionnée par rapport aux intérêts légitimes de l'entreprise. Cependant, dans ce cas, la clause semble respecter les critères de validité et l'indemnité compensatrice prévue est considérable.

Quelles sont les conséquences d'une violation de la clause de non-concurrence ?

En cas de violation de la clause de non-concurrence, l'entreprise peut demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi, ainsi que la cessation de l'activité concurrente. De plus, elle peut également demander la restitution des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice. Le salarié peut également être condamné à payer une astreinte en cas de non-respect de la clause. Il est donc important de respecter les termes de la clause de non-concurrence pour éviter tout litige avec l'entreprise.