

SESSION 2010

Mercredi 22 septembre 2010

9H A 12H - Amphi. MONTPERRIN

3^{ème} EPREUVE ECRITE DE CARACTERE PRATIQUE

DROIT DU TRAVAIL

Traitez les cas pratiques suivants :

Cas pratique n°1 :

M. Alain B. a été engagé en 1978 par la société X. employant soixante-huit salariés. Il exerce aujourd'hui les fonctions de directeur commercial.

Au mois d'août dernier, il a pris ses congés annuels (trois semaines), au cours desquels la société a été saisie d'une réclamation par un client de M. B. à propos d'une commande effectuée en juin et n'ayant toujours pas été livrée. Pour pouvoir répondre à cette demande, le directeur de la société X. a recherché le dossier de ce client dans l'ordinateur professionnel de M. B. Au cours de cette recherche, il a ouvert par hasard la boîte mail et y a trouvé un fichier intitulé « Alain » contenant une vingtaine de photos pornographiques.

Suite à cette découverte, M. B. a été licencié pour faute grave (dans le respect des règles légales) en raison de l'utilisation du matériel informatique de l'entreprise à des fins personnelles pour la consultation de sites pornographiques.

M. B. a alors saisi la juridiction prud'homale.

- Il conteste le bien-fondé de son licenciement. A cette fin, il fait valoir que la présence de ces images sur son ordinateur est tout à fait involontaire, celles-ci lui ayant été transmises sans qu'il les ait sollicitées par des courriels émanant de clients. Au surplus, il ajoute que ces images étaient en nombre limité et qu'il ne les avait pas enregistrées (ce qui est avéré).

- Il invoque ses difficultés à retrouver un emploi et demande au juge d'ordonner sa réintégration dans l'entreprise en se fondant sur les dispositions de l'article 6.1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui reconnaissent : « *le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté (...)* ».

Appréciez la pertinence des arguments du salarié et indiquez si ces demandes ont des chances d'aboutir.

Cas pratique n°2 :

M. Lambert a été engagé en 1990 par la société J. en qualité de directeur commercial. Le 8 juin dernier, il a été nommé directeur national des ventes avec un salaire mensuel passant de 5193 € à 5790 €.

Le 29 juin, M. Lambert a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en lui reprochant une modification unilatérale de son contrat de travail et a proposé d'effectuer un préavis de deux mois qu'il a accompli intégralement.

Le 30 août, M. Lambert ne s'est plus présenté sur son lieu de travail. Lui reprochant de ne pas avoir effectué le troisième mois de préavis auquel il était contractuellement tenu, l'employeur l'a licencié pour faute grave en raison de cet abandon de poste.

Le salarié souhaite saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que le paiement du troisième mois de préavis. Il vient vous consulter. Indiquez-lui les arguments qu'il peut invoquer et envisagez ceux qui pourraient lui être opposés. Les juges feront-ils droit à ses demandes ?