

INSTITUT D'ETUDES JUDICIAIRES D'AIX EN PROVENCE

EXAMEN D'ACCES AU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE D'AVOCATS

SESSION 2009

Mercredi 23 septembre 2009

9H A 12H - Amphi. MONTPERRIN

3<sup>ème</sup> EPREUVE ECRITE DE CARACTERE PRATIQUE

DROIT DU TRAVAIL

Traitez les cas pratiques suivants :

Cas pratique n°1 :

Monsieur Robert est ingénieur dans le domaine de l'imagerie médicale. Il a travaillé pendant cinq ans dans une société fabriquant des appareils de radiologie.

Le 15 mai 2008, il est embauché en qualité d'ingénieur cadre, chargé de la vente de matériels d'IRM (imagerie par résonance magnétique), par la société Technologia.

La convention collective de branche étendue du 3 avril 1996 applicable dans l'entreprise, dont les dispositions sont intégralement reprises dans le contrat de travail, contient une clause d'essai de douze mois renouvelable une fois pour une durée identique. Une période préalable de formation de deux mois (jusqu'au 15 juillet 2008), à l'extérieur de l'entreprise, est prévue afin d'adapter le salarié aux matériels fabriqués par la société Technologia.

Après l'accomplissement de la période de formation, Monsieur Robert commence son travail dans l'entreprise Technologia le 15 juillet 2008.

Le 10 juillet 2009, l'employeur lui propose le renouvellement de la période d'essai pour une durée de trois mois afin de tester ses capacités professionnelles sur les nouveaux systèmes développés par la société depuis le mois de juin 2009. Le salarié, très réticent, finit par accepter ce renouvellement.

Début septembre 2009, les dirigeants de la société Technologia apprennent qu'en 2008, Monsieur Robert a été licencié par son précédent employeur pour avoir communiqué des informations confidentielles à une société étrangère intervenant dans le même secteur.

Le 8 septembre 2009, la société Technologia adresse un courrier informant Monsieur Robert, sans autre précision, de la rupture de la période d'essai.

**Question :** Face au risque de contentieux, l'employeur vous interroge sur les erreurs juridiques qu'il aurait commises.

Après avoir analysé chaque élément de la situation présentée, indiquez lui pour chacun ce qui, selon vous, semble légal ou illégal et ce à quoi le salarié pourrait éventuellement prétendre.

Cas pratique n° 2 :

La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit, dans son article 5, que « la fonction d'agent de maîtrise entraîne pour certains postes d'emploi fixes ou itinérants l'obligation formelle du port de l'uniforme pendant la durée du service ».

En application de ce texte, le directeur de la Société Provence Protection a exigé, par un courrier du 2 juin 2009, le port de la tenue réglementaire par les agents de la société. Il s'est heurté au refus de l'un d'eux, Monsieur Pierre, agent de maîtrise chargé des fonctions d'agent de sécurité au sein d'un supermarché et affecté à la surveillance des écrans de contrôle dans une cabine située au premier étage de ce magasin.

Le 27 juillet, l'employeur a remis en mains propres à Monsieur Pierre une lettre lui rappelant le caractère obligatoire de cette tenue. Ce courrier étant resté sans effet, l'employeur l'a alors mis en demeure, par lettre du 11 août, de respecter cette obligation. N'ayant toujours pas obtenu satisfaction, il envisage de procéder à son licenciement.

**Question :** L'employeur vient vous consulter pour savoir s'il peut licencier Monsieur Pierre pour faute grave. Il vous précise à cette occasion que, bien qu'affecté exclusivement à la vidéosurveillance, ce salarié peut néanmoins être amené à traverser le magasin pour aller donner des informations à ses collègues habilités à interpeller les clients.

**Répondez-lui de façon précise.**