

CAS PRATIQUE – Droit du Travail - Versailles – 2008

Veillez traiter les cas suivants :

1°/ Monsieur GLOSSINA a été embauché le 2 janvier 2000 par la société CAR-UZO en qualité de commercial au statut Agent de Maîtrise selon la Convention Collective des Services de l'Automobile. Sa rémunération brute mensuelle moyenne était de 2.850,00€.

L'entreprise emploie 124 salariés à plein temps.

Le 1^{er} janvier 2008, son employeur lui adressait un avertissement par courrier recommandé avec accusé de réception au motif qu'il arrivait régulièrement en retard.

Monsieur GLOSSINA reconnaissait verbalement ce grief mais estimait que la sanction disciplinaire était sévère compte tenu du fait qu'il compensait systématiquement ses retards en restant plus tard le soir de sorte qu'il effectuait le temps de travail prévu contractuellement.

Durant la semaine du 7 au 11 avril 2008, Monsieur GLOSSINA devait à nouveau arriver en retard à 3 reprises d'environ une demi-heure.

Le 14 avril 2008, Monsieur GLOSSINA était victime d'un accident de la circulation en se rendant à son travail et devait être arrêté jusqu'au 28 mai 2008.

Par courrier recommandé en date du 15 avril 2008, la société CAR UZO convoquait Monsieur GLOSSINA à un entretien préalable en vue d'un licenciement fixé au 25 avril 2008.

Monsieur GLOSSINA ne devait pas se présenter audit entretien et, le 2 mai 2008, la société CAR-UZO lui notifiait son licenciement pour faute grave au motif que ses retards répétés désorganisaient le service.

Monsieur GLOSSINA vient vous consulter afin de savoir s'il peut contester cette mesure qu'il considère comme particulièrement sévère et quelles sont les indemnités auxquelles il peut prétendre.

2°/ Madame BRADYPUS a été embauchée par la société FASTWICH le 15 mars 2001 en qualité de secrétaire comptable au statut d'employée selon la convention collective de la restauration rapide.

Sa rémunération brute mensuelle moyenne était de 1800 euros.

L'entreprise emploie 650 salariés à temps plein.

Madame BRADYPUS exerçait ses fonctions depuis mars 2001 au siège social de l'entreprise à Saint Quentin en Yvelines, aucune disposition contractuelle ne précisant son lieu de travail.

En décembre 2006, la société FASTWICH a décidé de déménager son siège social à Issy (sur la même ligne de train) en juillet 2007 et de fermer son site de Saint Quentin en Yvelines.

Elle a alors adressé un courrier recommandé à Madame BRADYPUS lui notifiant son changement de lieu de travail à compter du 2 juillet 2007.

Madame BRADYPUS étant domiciliée à Rambouillet constatait alors que ce changement de lieu de travail allait rallonger considérablement son temps de trajet de sorte qu'elle manifestait verbalement son désaccord auprès de sa hiérarchie.

Devant la persistance de la mesure, Madame BRADYPUS, faisait savoir à la direction des ressources humaines de l'entreprise, par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 1^{er} juin 2007, qu'elle refusait ce changement de lieu de travail et qu'elle ne se présenterait jamais sur le site d'Issy.

Devant cette opposition, la société convoquait Madame BRADYPUS, par courrier remis en main propre du 12 juin 2007, à un entretien préalable en vue d'un licenciement fixé au 19 juin 2007.

Par courrier recommandé en date du 22 juin 2007 la société FASTWICH notifiait à Madame BRADYPUS son licenciement pour faute grave en raison de son insubordination.

Madame BRADYPUS vient vous voir aujourd'hui afin de savoir si elle peut contester son licenciement intervenu l'année dernière et quelles sont les indemnités auxquelles elle peut éventuellement prétendre.

Par ailleurs, elle vous indique qu'en décembre 2002 l'ensemble des salariés de la société a perçu une prime exceptionnelle de 1000 euros. Etant la seule à ne pas avoir bénéficié de cette prime, elle estime avoir été lésée et souhaite faire valoir son droit à cette prime.