

EXAMEN D'ENTREE AU C.R.F.P.A.
EPREUVE PRATIQUE

Mardi 18 Septembre 2012
8 H – 11 H

DROIT DU TRAVAIL

Les candidats traiteront, en trois heures, les deux cas suivants :

Cas 1 : (12 points)

Vous recevez Madame Sophie CORVAL, responsable commerciale depuis 4 ans dans l'entreprise grenobloise PREIRE FLEURS (56 salariés) dont l'activité, en plein essor, est la production et la vente de plantes et de fleurs à destination des professionnels et particuliers. Cette salariée vous explique qu'elle a pour mission de développer la clientèle et d'assurer le suivi des commandes ; embauchée en 2008, elle travaille à temps complet et n'a jamais signé de contrat de travail.

Fin juillet, la direction a recruté un directeur général lequel a décidé, dans un souci de clarté, de rédiger un contrat de travail pour tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (extrait du contrat ci-joint). Ce contrat, à l'état de projet, a été soumis à chaque salarié pour approbation.

Madame CORVAL vous explique que les stipulations du contrat reprennent les termes du contrat initial, elle n'est donc pas opposée à la signature de cet écrit sous deux réserves.

Elle vous précise, d'une part, qu'elle est amenée bien sûr à faire des déplacements ponctuels (elle bénéficie d'ailleurs d'une voiture de fonction) mais l'article 3 du projet de contrat l'inquiète car l'entreprise a un établissement à Pontcharra, à 36 kilomètres du siège social, qui fonctionne mal et elle redoute une affectation dans cet établissement. Plus largement, elle vous explique que divorcée ayant la charge de sa petite fille de 4 ans, elle n'est finalement pas très mobile.

D'autre part, Madame CORVAL s'interroge également sur les conséquences de l'article 4 du contrat. Est-il vrai que l'employeur peut modifier unilatéralement et la durée et les horaires de travail ? Elle ne voudrait subir ni une baisse du temps de travail qui conduirait à une baisse de rémunération, ni une augmentation de son temps de travail. En outre, elle craint d'être contrainte de travailler éventuellement le samedi.

Elle attend de vous une expertise portant sur ces deux points et d'utiles conseils pour négocier au mieux un éventuel ajustement lors de sa prochaine entrevue avec le nouveau directeur général.

CONTRAT DE TRAVAIL : EXTRAIT

ARTICLE 3 : Lieu de travail et mobilité

La salariée exercera son activité au siège de l'entreprise sis actuellement 321, route de Talline, 38 100 Grenoble.

Elle s'engage à travailler dans tout établissement actuel ou futur de la société au fur et à mesure des affectations qui lui seront données.

En outre, ce lieu de travail de la salariée à la date de son engagement est susceptible d'être changé à l'initiative de la société sans que la salariée puisse refuser cette modification même si elle devait s'accompagner d'un changement de localité dans un rayon de 50 kilomètres autour du siège de l'entreprise.

En tout état de cause, cette mutation ne pourra intervenir que pour des motifs objectifs liés à l'intérêt de l'entreprise.

En outre, compte tenu de la nature de ses fonctions, la salariée s'engage à effectuer tous déplacements ponctuels rendus nécessaires pour l'exercice de celles-ci.

ARTICLE 4 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

La durée du travail ainsi que sa répartition hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise ne peuvent être considérées comme définitives. Elles sont susceptibles d'être modifiées par la société selon les besoins du service sans que la salariée puisse refuser ces modifications.

La société pourra demander à la salariée d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

CAS 2 : (8 points)

Un salarié, ouvrier qualifié au sein de l'entreprise DUBOIS FRERES, est grièvement blessé au travail et perd définitivement l'usage de sa jambe gauche. Cet accident sera expliqué, à la suite d'une enquête menée par le chef d'entreprise et le C.H.S.C.T., par une défaillance du système automatique de sécurité de la machine sur laquelle été affecté le salarié. L'accident a provoqué une forte émotion dans l'entreprise et le chef d'entreprise décide de prendre des mesures fortes et exemplaires :

- Monsieur GILLES, responsable des relations avec l'entreprise de maintenance des machines, est licencié pour faute grave. La direction lui reproche de ne pas avoir contacté, malgré l'existence de défaillances déjà constatées, l'entreprise chargée de l'entretien et de la surveillance des machines.
- Par ailleurs, il est décidé que les pauses d'un quart d'heure, pauses dites café, du milieu de matinée et de 15h 30 ne permettront plus aux salariés de sortir de l'atelier. Ils devront nécessairement rester à proximité des machines, prêts à intervenir le cas échéant.

Ces pauses non rémunérées découlent d'un accord collectif conclu en février dernier.

Ces deux mesures entraînent des réactions. Monsieur GILLES envisage de contester son licenciement et l'ensemble des salariés protestent contre la suppression des pauses et demandent, en outre, le paiement de ces deux quarts d'heure par jour. Qu'en pensez-vous ?

Documents autorisés :

Conformément à l'article 11 de l'Arrêté du 11 septembre 2003 :

« Lors des épreuves, les candidats peuvent utiliser les codes et recueils de lois et décrets annotés, à l'exclusion des codes commentés.

Ils peuvent également se servir de codes ou recueils de lois et décrets ne contenant aucune indication de doctrine ou de jurisprudence sans autres notes que des références à des textes législatifs ou réglementaires. »