



Institut d'Études Judiciaires
Faculté de droit - Université Paris 12 - UPEC
Examen d'entrée au CRFPA
Session 2010

DROIT DU TRAVAIL

Vous êtes avocat(e) spécialisé(e) en droit social, et deux salariés – Madame DURANTOT et Monsieur DUVALET de la société TBMI « Très Bon Marché Informatique », spécialisée dans la maintenance informatique décident de vous consulter sur deux thèmes fort riches en décisions de la Cour de Cassation.

1^{er} cas : Madame DURANTOT

Madame DURANTOT a été engagée par la société TBMI en qualité de directrice de filiale par contrat à effet au 1^{er} avril 1985. Mutée dans une autre filiale de la société TBMI, son contrat a été transféré à compter du 1^{er} janvier 2005. Par lettre du 30 août 2010, la société TBMI lui notifie son licenciement. En effet, son employeur lui reproche d'avoir fait preuve d'insubordination pour avoir déclaré son désaccord avec les mesures décidées dans le cadre d'un plan de restructuration et pour avoir indiqué qu'elle ne participerait pas « par loyauté envers ses équipes », à la mise en œuvre d'un tel plan, qui conduirait forcément à un échec.

Madame DURANTOT estime que son licenciement est abusif en se fondant sur deux éléments:

- elle n'a pas commis de faute susceptible de justifier un licenciement pour mécontente,
- elle n'a commis aucun acte d'insubordination et elle n'a pas excédé l'exercice normal de sa liberté d'expression.

Madame DURANTOT souhaite que vous lui fassiez connaître votre point de vue sur la procédure de licenciement ; licenciement qu'elle estime abusif.

2^d cas : Monsieur DUVALET

Monsieur DUVALET a été engagé par la société TBMI en qualité d'agent comptable par contrat à durée indéterminée à temps partiel, le 1^{er} juin 1998.

Monsieur DUVALET est confronté à deux problèmes.

- a) employé à temps partiel, son employeur lui impose une présence pour des tâches autres que celles prévues au contrat de travail ; contrat non écrit ne définissant pas la répartition de son temps de travail sur la semaine ni ses heures complémentaires lesquelles restent non rémunérées. L'employeur répond que Monsieur DUVALET avait connaissance du planning sans rechercher si son accord exprès avait été donné ;
- b) par lettre du 15 septembre 2010, son employeur lui reproche ses retards injustifiés et décide d'engager une procédure de licenciement.

Monsieur DUVALET estime que son contrat de travail est présumé à temps complet et qu'il appartient à l'employeur de contester cette présomption.

Par ailleurs, à chaque retard, l'employeur lui a envoyé une lettre recommandée. Monsieur DUVALET estime que ces lettres recommandées constituent un harcèlement moral alors que pour la société TBMI ces lettres, véritables rappels à l'ordre, avaient uniquement et précisément pour objet de rappeler à Monsieur DUVALET son obligation de respecter les horaires de travail.

Monsieur DUVALET voudrait que lui soit reconnue une activité à temps complet et s'estime victime de harcèlement moral et souhaite que la société TBMI soit condamnée à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Conseiller(e) de Monsieur DUVALET, quelle est votre position sur cette question ?

Document autorisé : code du travail