

Cas pratique – Droit du Travail – Paris 2 – 2008

Responsable d'une boutique de luxe de la rive droite à Paris (huit salariés), Joséphine est victime d'un accident de voiture, le 15 mai 2008 : elle est arrêtée pour deux mois. Confronté à cette difficulté, à une période où déjà le personnel est en sous effectif, l'employeur propose à une de ses vendeuses, en qui il a toute confiance, d'occuper le poste de Joséphine. Depuis deux mois, Antoinette assume l'ensemble des fonctions dévolues à la directrice du magasin : planning, commandes, tenues de la boutique, vitrines, etc... Prenant en compte cette évolution, Monsieur M. l'employeur, verse à Antoinette une prime mensuelle de quatre cents euros mais refuse de lui accorder la prime octroyée depuis cinq ans en janvier et en juillet à l'occasion des soldes. Au retour de Joséphine, l'employeur remercie Antoinette pour son dévouement et lui indique qu'elle doit reprendre son poste de vendeuse. Elle estime que l'employeur n'a pas satisfait à l'ensemble de ses obligations et vous consulte aux fins de lui préciser ses droits.

Par ailleurs, Monsieur M. a embauché, pour la durée de l'absence de Joséphine, une jeune vendeuse sous contrat déterminée saisonnier. Si cette dernière, Mona, a bien compris qu'il avait été impossible durant cette période agitée de lui transmettre son contrat rapidement, elle est fort surprise d'en découvrir le motif car, en l'embauchant, il lui avait été indiqué qu'elle remplacerait Antoinette, celle-ci occupant le poste de Joséphine. Son contrat étant arrivé à son terme, elle constate que l'indemnité de précarité ne lui a pas été versée et qu'elle n'ait pu bénéficier de tickets restaurant comme l'ensemble du personnel. De plus la prime habituellement versée à l'occasion des soldes de juillet ne lui a pas été attribuée. Selon Monsieur M., cet usage n'est plus en vigueur dans l'entreprise : il en avait informé les salariés dès le 1^{er} juin 2008. S'estimant lésée, elle vous remercie de lui indiquer la marche à suivre car elle envisage un contentieux. En effet, l'employeur lui ayant affirmé qu'il était dans son droit, elle souhaiterait obtenir des indications précises.

Enfin, se fondant sur un article du règlement intérieur, qui précise que toute absence non justifiée par un arrêt de travail transmis dans les 48 heures donnera lieu à une mise à pied immédiate, l'employeur inflige à Juliette, vendeuse depuis une quinzaine d'années, une mise à pied d'une journée, dès son troisième jour d'absence.