

## DROIT DU TRAVAIL

L'entreprise FRIGO est spécialisée dans la conception et la commercialisation de systèmes de climatisation. Elle embauche une quinzaine de salariés dans la région lyonnaise.

Le 2 mai, l'employeur recrute sous CDI Monsieur YSO, en qualité d'agent commercial, pour une rémunération mensuelle de 1450 euros brut. Un période d'essai est prévue au contrat de travail pour deux mois. En recevant sa première fiche de paie, M. YSO constate que la journée du 16 mai (lundi de pentecôte) n'a pas été rémunérée alors que l'employeur lui avait demandé de venir travailler exceptionnellement. Par ailleurs, M. YSO a effectué cinq heures supplémentaires par semaine au cours des trois premières semaines de juin, mais il n'arrive pas vraiment à estimer son gain de salaire.

Le 26 juin, M. YSO, au cours d'un week-end festif, se fait arrêter par les forces de l'ordre et retirer sur le champ son permis de conduire vu son taux d'alcoolémie avancé. L'employeur apprend cela de source officieuse au cours de la semaine et décide de rompre la période d'essai. Le vendredi 1<sup>er</sup> juillet il lui adresse une LRAR en lui expliquant que son comportement fautif qui a consisté à se faire retirer son permis de conduire pour conduite en état d'ébriété, est incompatible avec l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise. Il lui indique donc qu'il ne fait plus partie du personnel et qu'il pourra venir récupérer les documents légaux dont sa dernière fiche de paie.

M. YSO se demande également ce qu'il en est de la clause de non-concurrence (interdiction d'exercer une activité dans le même secteur d'activité pendant une durée de deux ans, dans la région Rhône Alpes). Il estime que le contrat ayant été rompu en période d'essai, il serait inéquitable qu'il ne puisse pas travailler de nouveau. Il se souvient toutefois que l'employeur lui avait proposé de modifier la clause de son contrat de travail pour y insérer une contrepartie financière. M. YSO se demande s'il aurait dû accepter et qu'elle est sa situation actuelle vis-à-vis de cette clause.

L'employeur doit encore faire face au licenciement d'une autre salariée qui ne donne pas satisfaction de par sa lenteur, son manque d'initiative et le manque de qualité de son travail. Le vendredi 10 juin, Mme DURANTON reçoit une convocation à un entretien préalable fixé le vendredi 17 juin. Il lui explique à cette occasion qu'elle a déjà fait l'objet de nombreux avertissements au cours de ces cinq dernières années et qu'elle est actuellement particulièrement incompétente. Mme DURANTON lui explique alors que cette situation est due à son état puisqu'elle est enceinte depuis peu.

L'employeur se demande s'il peut quand même prononcer le licenciement avant son départ ou s'il pourra poursuivre la procédure au retour du congé maternité. Il se demande quelles sont les précautions à prendre s'il veut la licencier à son retour de congé maternité.

Mme DURANTON s'inquiète quant à son avenir dans l'entreprise. Elle souhaite y rester mais voudrait moins travailler pour pouvoir s'occuper du nouveau né.

Renseignez les parties sur leurs droits respectifs.

\*\*\*\*\*