



Institut d'Etudes Judiciaires

Examen d'accès au Centre Régional
de Formation Professionnelle d'Avocats

Session 2014

Épreuve pratique de droit du travail
Durée : 3 heures

Vous recevez en votre cabinet Mme MONTALBANO, dirigeante de la SAS CASQUEJAUNE, une entreprise de terrassement. Alors qu'elle avait perdu tout espoir, une commune de l'arrière-pays a enfin donné son accord au démarrage d'un important chantier d'infrastructures. Dans ces conditions, elle a procédé au recrutement d'un nouveau chef de chantier, en la personne de M. BRINDACIER. Peu après le démarrage des travaux, M. BRINDACIER a eu un premier malaise, malaise qui s'est reproduit quelques jours après. Le bilan cardiologique du salarié a fait apparaître un dysfonctionnement rendant impossible son maintien sur le chantier.

Dans la mesure où la convention collective applicable prévoit une période d'essai de trois mois pour ce type de poste et que ce délai n'est pas expiré, Mme MONTALBANO envisage de mettre fin au contrat de travail de M. BRINDACIER, quoique ce dernier ne stipule pas expressément de période d'essai.

Qu'en pensez-vous ? Si une telle rupture était en toute hypothèse possible, quelle serait la sanction du non-respect du délai de prévenance par l'employeur ?

M. BRINDACIER, informé par la secrétaire administrative de CASQUEJAUNE du projet de rupture de son contrat, a indiqué à Mme MONTALBANO qu'il exercerait toutes voies de droit pour contester une telle rupture. Dans le même temps, il a fait savoir qu'il serait favorable à une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Mme MONTALBANO n'a jamais mis en œuvre une rupture conventionnelle et vous demande :

- si des entretiens préalables doivent avoir lieu ;
- dans l'affirmative, si le salarié peut être assisté. Elle craint en effet que M. BRINDACIER vienne accompagné d'un représentant du personnel avec lequel elle entretient des relations houleuses. Si tel était le cas, pourriez-vous assister la dirigeante en votre qualité de Conseil de l'entreprise ?
- quel est le montant minimum de l'indemnité qu'elle pourrait négocier avec M. BRINDACIER ?

Mme MONTALBANO ne réagissant pas assez vite au goût de M. BRINDACIER, celui-ci est venu la menacer à son bureau. La dirigeante souhaiterait savoir si de telles menaces pourraient justifier le licenciement du salarié et, le cas échéant, quelle serait la qualification de la faute retenue.

A l'occasion de l'embauche d'un nouveau comptable, Mme MONTALBANO avait souscrit un contrat de travail à temps partiel le 14 janvier 2014 stipulant 22 heures de travail hebdomadaire. Le salarié, M. SACQUET, réclame que son contrat soit porté au minimum légal de 24 heures.

Mme MONTALBANO vous demande si le contrat est soumis aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi édictant une telle durée minimale et quelles en seraient, le cas échéant, les conséquences.

FACULTE DE DROIT ET SCIENCE POLITIQUE
Université Nice Sophia Antipolis

Mme MONTALBANO vient d'apprendre que l'un de ses concurrents ne déclare pas systématiquement certains salariés employés sur ses chantiers.

Dans la mesure où l'un de ses amis les plus proches est cadre dans une importante fédération syndicale, elle vous demande si le syndicat pourrait agir en faveur des salariés victimes. Qu'en pensez-vous ?

L'entreprise de l'ami syndicaliste de Mme MONTALBANO vient d'être mise en redressement judiciaire. Un licenciement pour motif économique paraît inévitable mais son ami voudrait que le Comité d'entreprise puisse être éclairé par l'avis d'un expert comptable. Or, il ne sait pas si une telle faculté est ouverte lorsque le licenciement intervient en procédure collective.

Qu'en pensez-vous ?

| |
|--|
| Matériels autorisés : Néant |
| Documents autorisés : Code du travail |