

CRFPA

Droit du travail
(M. MALLARD, G. REBECQ)

Epreuve du 18 septembre 2008
14h-17h

Cas pratique à résoudre

Sophia, salariée à l'hôtel-restaurant Le Bon Laboureur depuis 1999, exerce les fonctions d'assistante responsable des réservations. Cet hôtel, situé à Dijon, est très réputé pour son restaurant gastronomique, l'excellent travail du chef cuisinier, embauché en septembre 2006, ayant permis l'obtention d'une troisième étoile au guide Michelin.

L'employeur est très strict quant à la tenue vestimentaire de tout le personnel.

Pour ce qui concerne le personnel affecté à l'entretien des chambres et du restaurant, le port d'une tenue bleue et jaune (couleurs emblématiques de l'hôtel-restaurant), est obligatoire.

Quant au personnel affecté à la réservation, que ce soit pour le restaurant ou l'hôtel, le port d'un tailleur (jupe bleue et veste jaune) pour les femmes, et d'un costume (pantalon bleu, veste jaune et cravate bleue à pois jaune) pour les hommes, est obligatoire durant les heures de service.

L'employeur offre deux uniformes à chaque salarié, et le temps passé à l'habillage est décompté comme temps de travail effectif. Quant à l'entretien de l'uniforme, il est pris en charge par l'employeur.

Sophia, qui s'est toujours conformée aux exigences imposées par l'employeur pour le port du tailleur, refuse depuis 3 mois de porter la jupe et a demandé à plusieurs reprises à être autorisée à porter un pantalon. D'ailleurs, sans attendre la réponse de l'employeur, elle a abandonné le port de la jupe pour un pantalon bleu marine.

L'employeur n'a jamais accédé à ses demandes, car il estime que les raisons invoquées ne justifient pas une dérogation au port du tailleur. Sophia a en effet mis en avant une question d'esthétique. Passionnée de ski de piste, lors des vacances d'hiver, il y a deux ans, Sophia a été victime d'une grave entorse du genou gauche, avec rupture d'un ligament croisé antérieur. Une opération a été nécessaire, avec arrêt de travail pendant 2 mois. Sophia estime que la cicatrice résultant de l'opération est disgracieuse et nuit à son image. Elle en fait presque un complexe. Elle a consulté plusieurs spécialistes de chirurgie esthétique, lesquels ont catégoriquement refusé d'intervenir à nouveau sur la cicatrice car aucune amélioration n'est envisageable. La mauvaise cicatrisation est inhérente à Sophia.

Sophia a aussi demandé à son employeur de pouvoir porter une jupe à mi-mollets, de manière à cacher sa cicatrice, mais en vain, l'employeur estimant que ce rajout de plusieurs centimètres nuit à l'esthétique de l'uniforme.

L'employeur lui a envoyé une première lettre recommandée avec accusé de réception la mettant en demeure de se conformer aux consignes vestimentaires, mais Sophia a persisté dans son refus. Après une deuxième mise en demeure toujours par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur, devant le refus persistant et définitif de Sophia, lui a régulièrement notifié une mise à pied conservatoire, puis procédé tout aussi régulièrement à son licenciement pour faute grave.

Sophia, qui conteste le licenciement, a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir paiement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire et de congés payés y afférents, outre le paiement d'heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées et qui ne lui ont jamais été payées.

Pensez-vous que son action a des chances d'aboutir, et sur quel(s) fondement(s) ?

Code du travail autorisé