

CRFPA

**Droit du travail
(G. REBECQ)**

Epreuve du 17 septembre 2009
14h-17h

Cas pratique à résoudre

M. Lambert, embauché comme commis par l'entreprise viticole Lenoble en janvier 1984, située à Cuers (83), a gravi les échelons au fil des années, grâce à un travail sérieux et dévoué. Nommé chef de service adjoint au département de la qualité il y a un an, il a signé un avenant à son contrat de travail, avenant qui inclut une clause de non-concurrence selon laquelle il s'engage à ne pas travailler pour une autre entreprise viticole dans la région PACA, et ce pendant deux années à l'issue de la rupture de son contrat de travail.

M. Lambert a changé de comportement à l'arrivée d'un nouvel agent de maîtrise, M. Broc, placé sous ses ordres en février 2009. En effet, il accumule des erreurs dans les contrôles de qualité, des absences injustifiées, des retards répétés, sans compter les jours où il arrive imprégné d'alcool, dans un état à la limite de l'ivresse. Le chef d'entreprise, M. Lenoble, lui a demandé, à plusieurs reprises, de rectifier son comportement, mais en vain, M. Lambert se contentant, pour expliquer ses retards, ses absences et ses erreurs, de dire que ses conditions de travail sont détestables depuis l'arrivée de M. Broc avec lequel il ne s'entend pas et qui ne cesse de lui faire des reproches et des réflexions désagréables. Lors d'une entrevue en mai 2009 avec M. Lenoble, M. Lambert lui a dit qu'il fallait muter M. Broc au service de la production. M. Lenoble, qui n'entend pas qu'un salarié lui dicte ce qu'il doit faire, s'est fermement opposé à muter qui que ce soit, estimant qu'il est totalement libre de diriger son entreprise comme bon lui semble.

L'entreprise fermant au mois de juillet pour congés annuels, M. Lambert en a profité pour aller travailler dans l'entreprise viticole Lagrange que vient de racheter un ami d'enfance.

Or, le 3 août 2009, à la réouverture de l'entreprise Lenoble, M. Lambert ne s'est pas présenté à son poste de travail. Malgré plusieurs messages laissés sur son répondeur téléphonique par le directeur des ressources humaines de l'entreprise Lenoble, M. Lambert ne s'est jamais manifesté. M. Lenoble lui a donc adressé un premier courrier le 10 août 2009, dans lequel il lui demande des explications. En l'absence de réponse, il lui a adressé un second courrier en recommandé avec demande d'avis de réception le 14 août 2009, indiquant que si M. Lambert persiste dans son silence, il sera contraint de le considérer comme démissionnaire. Le 15 août 2009, lors d'une réunion de viticulteurs du département, M. Lenoble a fortuitement appris que M. Lambert a signé un contrat de travail avec l'entreprise viticole Lagrange installée dans le département. Il a donc décidé d'envoyer à M. Lambert une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le 17 août 2009, dans laquelle il indique que compte tenu de son silence, il est contraint de prendre acte de sa démission. Deux semaines plus tard, M. Lenoble reçoit une réponse de M. Lambert. Dans son courrier, ce dernier explique qu'il a perdu son nouvel emploi ; il précise aussi que M. Lenoble ne pouvait pas prendre acte de sa démission, et qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur : ne pas avoir pris de dispositions pour éviter qu'il subisse les effets d'une mésentente qui a perduré entre lui et son collègue, M. Broc, ainsi que les agissements de ce dernier, et des heures supplémentaires effectuées mais non payées.

M. Lambert estime donc que le contrat est rompu par la prise d'acte et veut saisir le juge. Il vous demande conseil à cet effet et veut savoir quelles sont ses chances de succès.

Code du travail autorisé