

CRFPA

Droit du travail
(G. REBECQ)

Epreuve du 22 septembre 2011
14h-17h

1° Pierre signait le 3 septembre 2009 avec une association d'insertion un premier contrat de travail à durée déterminée d'une durée de sept mois de type « contrat unique d'insertion-contrat accompagnement dans l'emploi », couvrant la période du 1^{er} septembre 2009 au 31 mars 2010. Dès la fin du terme, l'association décidait de le réembaucher selon un contrat de même type pour une période de six mois, soit couvrant la période du 1^{er} avril 2010 au 30 septembre 2010, avec une clause de renouvellement prévue pour une période de trois mois, soit jusqu'au 31 décembre 2010.

Ce nouveau contrat était signé par les parties et stipulait une rémunération mensuelle brute de 1 500 euros. Cependant Pierre était informé par lettre reçue le 4 octobre 2010 que l'association avait décidé « *de ne pas renouveler son contrat et que sa mission avait pris fin le jeudi 30 septembre 2010* ».

Pierre vous consulte sur la légalité de ses contrats de travail à durée déterminée et sur les conditions de la rupture. Que pourrait-il obtenir devant le Conseil de prud'hommes ?

2° Aline a été engagée le 1^{er} septembre 2003 en qualité de caissière par la société SODEX. Elle a été licenciée pour faute grave le 12 septembre 2011 pour un vol qu'elle a commis deux semaines avant. La lettre de licenciement indique : « *le 29 août 2011, vous avez franchi une caisse fermée et vous avez déclenché l'alarme. A la demande de l'agent de sécurité, qui vous a précisé que vous pouviez vous opposer à la fouille de votre sac, vous avez accepté de l'ouvrir, et il a découvert un DVD d'une valeur de 200 €, dont vous avez reconnu que vous ne l'aviez pas payé. Ce comportement est constitutif d'une faute grave qui justifie votre licenciement* ».

Aline vous affirme que les faits sont les suivants. Elle est sortie du magasin où elle travaille sans avoir réglé le prix d'un lecteur DVD portable d'un montant de 200 €, et avec lequel elle est passée par une caisse fermée, déclenchant ainsi l'alarme et l'intervention du service de sécurité. L'agent de sécurité lui ayant demandé d'ouvrir son sac, tout en lui disant qu'elle pouvait s'y opposer, elle s'est immédiatement exécutée, et a tenté de justifier la présence du lecteur DVD dans son sac en expliquant que loin de vouloir le voler, elle avait au préalable attendu à une caisse, mais souhaitant faire d'autres courses, elle était allée chercher un chariot à l'entrée du magasin, en oubliant la présence du lecteur DVD dans son sac.

Aline vous consulte pour connaître ses droits, car elle est convaincue que son licenciement est une mesure injuste. Elle vous remet un extrait du règlement intérieur qui prévoit des conditions particulières quant aux fouilles des sacs : « *la vérification des objets transportés et la fouille des personnes doit être faite par le directeur, en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel et dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes* ». Qu'en pensez-vous ? Que pourrait-elle obtenir devant le conseil de prud'hommes ?

CODE DU TRAVAIL AUTORISE

Bon travail ☺