

**DROIT DU TRAVAIL**

*Traitez les cas pratiques suivants :*

1) Madame LOLA a été embauchée par la société IBU en avril 2012 en tant que responsable des ventes. Celle-ci, en congé de maternité du 9 janvier au 13 mai 2013, a été convoquée à un entretien préalable de licenciement qui s'est déroulé le 10 mai 2013. De retour dans l'entreprise depuis le 20 mai, son licenciement pour faute grave lui a été notifié le 22 mai 2013.

Si elle ne remet pas en cause l'existence d'une faute grave, elle souhaiterait néanmoins contester son licenciement dans la mesure où la procédure de licenciement s'est déroulée alors qu'elle se trouvait en période de protection.

Elle vous informe également que depuis son arrivée dans l'entreprise, elle n'a bénéficié d'aucune visite médicale d'embauche.

La salariée vient vous demander conseil. Au regard de l'ensemble des faits, une action prud'homale vous semble-t-elle opportune?

2) La société NIDO, spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de meubles d'intérieur, compte 125 salariés. Mademoiselle BIBA y occupe des fonctions de standardiste depuis quelques semaines. Celle-ci a été engagée le 2 août 2013 avec une période d'essai de deux mois. Elle envisage cependant de quitter son poste car elle ne supporte plus de subir des faits de harcèlement sexuel commis par l'un de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur BOM. Ces faits se produisent systématiquement en dehors du temps et du lieu de travail. Dernièrement, il a par exemple organisé un dîner au restaurant avec la salariée, pour un motif professionnel, au cours duquel il a eu une attitude et des propos déplacés. Par ailleurs, celle-ci reçoit régulièrement des mails, en dehors des horaires de travail, dénués d'équivoque concernant les intentions de Monsieur BOM.

Mademoiselle BIBA a finalement décidé d'en informer son employeur, Monsieur KIO, il y a une dizaine de jours. Celui-ci vient vous consulter. Il souhaiterait avoir votre avis sur différents points.

Tout d'abord, il envisage de licencier Monsieur BOM pour faute. Cependant, les faits qui lui sont reprochés s'étant toujours déroulés en dehors du temps et du lieu de travail, il se demande s'il ne serait pas moins risqué de proposer à Monsieur BOM de conclure une rupture conventionnelle.

Analysez les deux possibilités et précisez celle que vous conseilleriez à Monsieur KIO, et pour quels motifs.

Ensuite, Monsieur KIO est inquiet car il vient juste d'apprendre que Mademoiselle BIBA, très éprouvée par cette situation, envisage de prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Précisez lui quelle serait la conséquence possible de cette rupture?

3) Monsieur KIO en profite pour vous demander conseil concernant une autre salariée de l'entreprise, Madame VIA, engagée en qualité de designer en mars 2005. Elle travaillait jusqu'à présent dans l'établissement de Toulouse. En application de la clause de mobilité qui a été signée par les parties lors de son embauche, Monsieur KIO a informé la salariée qu'elle travaillera désormais sur un site de la société se trouvant à Castres.

Madame VIA, résidant à Toulouse, refuse cette mutation invoquant de trop grandes difficultés à faire garder son jeune enfant très tôt le matin (celle-ci devant être présente sur le site de Castres dès 7h30).

Il prévoit de la licencier pour faute. Qu'en pensez-vous ?