

## INSTITUT D'ETUDES JUDICIAIRES D'AIX-EN-PROVENCE

### EXAMEN D'ACCES AU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE D'AVOCATS

SESSION 2014

**18 septembre 2014**

9H A 12H - Amphi. MONTPERRIN

3<sup>ème</sup> EPREUVE ECRITE DE CARACTERE PRATIQUE

### DROIT DU TRAVAIL

**Traitez les cas pratiques suivants :**

**Cas pratique n°1 :**

Madame François a été engagée en 2008, en qualité d'équipière d'hôtel, par Monsieur Thierry qui exploite un hôtel à Saint Tropez.

Le 15 août dernier, Madame François n'a pas supporté les remarques qui lui ont été faites sur la tenue des chambres. Elle s'est emportée et s'est montrée incorrecte et arrogante à l'égard de son employeur. Elle a ensuite refusé de reprendre son travail et a quitté les lieux en claquant la porte, laissant ses collègues assumer seuls la charge de travail afférente au long week-end du 15 août.

Après avoir mis à pied à titre conservatoire Madame François, l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave en raison de son insubordination et de son abandon de poste. Le licenciement prononcé dans le respect des règles légales a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre a été présentée au domicile de la salariée le 27 août 2014, mais n'a été retirée auprès des services postaux que le 1<sup>er</sup> septembre.

Le 29 août, les parties signent une transaction dans laquelle Monsieur Thierry s'engage à verser à Madame François une indemnité correspondant au préavis dont elle a été privée. En contrepartie, cette dernière s'engage à renoncer à toute action en justice.

Madame François décide de contester le bien-fondé de son licenciement. Elle vient vous consulter. Elle vous précise que, dès le 19 août, elle a informé son employeur qu'elle avait quitté son poste de travail en raison de son état de santé pour consulter un médecin et qu'elle a produit un certificat médical prescrivant un arrêt de travail du 15 au 19 août.

**Indiquez-lui si sa demande est recevable et si elle peut obtenir gain de cause.**

**Cas pratique n°2 :**

Le règlement intérieur de l'entreprise A contient une clause prévoyant que : « les salariés ayant trois ans d'ancienneté ont droit à trois jours de congé spécial par an ». Par ailleurs, la convention collective applicable à l'entreprise contient la disposition suivante : « les salariés ayant cinq ans d'ancienneté ont droit à un congé spécial de trois jours par an ».

Monsieur Pierre ayant trois ans d'ancienneté demande l'application de la clause du règlement intérieur. L'employeur lui répond que cette clause, issue de l'ancien règlement intérieur antérieur à 1982, a été maintenue par erreur après la modification du règlement en 1984, et qu'elle n'a plus aucune valeur ; et que, au surplus, elle est en contradiction avec la convention collective.

**Question :** Appréciez la pertinence de l'argumentation de l'employeur en vous plaçant successivement dans les deux hypothèses suivantes :

1°- La clause du règlement intérieur date de 1980 et la convention collective date de 1978.

2°- La clause du règlement intérieur date de 1980 et la convention collective a été conclue en 1986.

**Motivez vos réponses.**