

DROIT DU TRAVAIL

Traitez les cas pratiques suivants :

1. Madame BAC exerce la profession de juriste dans la société « TRANSPORT + » depuis plus de 20 ans. Particulièrement satisfait de son travail, son employeur, Monsieur HOP, vient de lui annoncer qu'elle sera très prochainement augmentée.

Deux jours après cette annonce, le 18 août 2014, Madame BAC a fait parvenir à Monsieur HOP un arrêt de travail pour maladie. Celui-ci doit en principe s'achever à la fin du mois d'octobre.

Le 2 septembre, pour célébrer comme il se doit cette augmentation tant attendue, Madame BAC a invité son époux ainsi que ses enfants dans l'un des meilleurs restaurants de la région toulousaine. La soirée, qui fut au départ très festive, a cependant été légèrement gâchée puisque Madame BAC est tombée nez à nez avec son employeur qui était justement installé avec des amis à une table voisine. Monsieur HOP, très en colère de voir sa salariée sortir au restaurant en famille pendant son congé maladie, l'a publiquement insultée, remettant violemment en cause la réalité de son état de santé. Celle-ci a été profondément choquée par cette altercation. Elle a d'ailleurs fait un malaise pendant plusieurs minutes.

Bouleversée par cette dispute et ne souhaitant plus travailler avec Monsieur HOP, elle l'a informé quelques jours plus tard qu'elle prenait acte de la rupture de son contrat de travail. Madame BAC regrette d'autant moins son départ qu'elle vient tout juste d'apprendre par l'une de ses anciennes collègues que Monsieur HOP, qui avait déjà de sérieux doutes sur la véracité de son état de santé, la faisait suivre depuis le début de son arrêt maladie par l'un des employés de l'entreprise.

Monsieur HOP est un peu inquiet. Il souhaiterait connaître les suites possibles de cette rupture. Que pouvez-vous lui dire ?

2. En juillet 2013, des élections professionnelles ont eu lieu dans la société « AKA » pour procéder au renouvellement des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Un syndicat a obtenu 60% des suffrages. Il est devenu représentatif et a ainsi désigné quelques jours plus tard Madame JUL en qualité de délégué syndical.

En seulement quelques mois, entre juillet 2013 et juillet 2014, ce même syndicat a perdu quasiment la moitié de ses adhérents. Pour tenter de rebondir et de redynamiser son image dans l'entreprise, il a révoqué le mandat de Madame JUL et a désigné à cette fonction Monsieur MOP qui a obtenu 18% des suffrages exprimés lors de ces dernières élections alors qu'il était, à l'époque, affilié à un syndicat concurrent.

Monsieur HIP, salarié de l'entreprise « AKA », estime que le syndicat ne pouvait procéder à la désignation de Monsieur MOP, notamment car cette perte fulgurante d'adhérents ne lui permettait plus d'être considéré comme représentatif. Il vient vous consulter car il envisage de saisir le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette nouvelle désignation. Cette action vous semble-t-elle opportune?

3. Madame SOM, qui travaille au sein de la société « FLO », entretient depuis plusieurs mois des relations conflictuelles avec son employeur Madame KAL. Cette dernière lui reproche régulièrement, entre autres éléments, son manque flagrant de motivation.

En début d'année, Madame SOM a annoncé sa grossesse à son employeur. Son congé de maternité a débuté au mois de juillet 2014. Quelques jours après le début du congé, Madame KAL a pris contact avec Madame SOM pour lui proposer de conclure une rupture conventionnelle. Cette proposition a été acceptée par la salariée et une convention de rupture a été signée le 8 août 2014. La convention de rupture a été homologuée par l'autorité administrative.

Madame SOM regrette cependant de s'être précipitée et d'avoir accepté la proposition de son employeur. Elle vient vous demander conseil car elle souhaiterait demander la nullité de la convention de rupture. Vous lui donnerez toutes les informations utiles.