



Institut d'Etudes Judiciaires

Université MONTESQUIEU Bordeaux IV

EXAMEN D'ENTREE AU C.R.F.P.A

Session 2007

UNIVERSITÉ MONTESQUIEU

Bordeaux le 19 septembre 07

M. O. PUJOLAR

Droit du Travail

Durée de l'épreuve 3 heures

Veillez à justifier scrupuleusement les réponses apportées.

La société INDUSTRIES AQUITAINES est installée à Bordeaux, elle comporte 153 salariés et opère dans le secteur de la métallurgie.

Monsieur B. a été engagé par la société INDUSTRIES AQUITAINES le 1^{er} juillet 1996 sous contrat de travail à durée indéterminée. Par lettre du 20 septembre 2006, il a démissionné « *pour convenances personnelles* ». Dans sa lettre de démission, M. B indiquait également « *en attendant le solde de tout compte, sachez que vous me devez à ce jour trois années de primes de panier* ». Quelques semaines plus tard, M. B a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes et la requalification de sa démission. Une convocation devant un bureau de conciliation du Conseil des prud'hommes de Bordeaux vient de parvenir à la société. Vous conseillez le chef du personnel sur la conduite à tenir, notamment en lui précisant les conséquences possibles de l'action judiciaire du salarié.

Depuis quelques années, les affaires ne sont pas très florissantes dans le secteur de la métallurgie et le chiffre d'affaires de la société est en baisse constante. Afin de réduire les coûts immobiliers induits par son implantation sur Bordeaux, la société INDUSTRIES AQUITAINES envisage le déménagement d'une grande partie de ses activités en Lot-et-Garonne. Aucune clause de mobilité n'a été insérée dans les contrats de travail des salariés de l'entreprise. Selon le scénario qui sera probablement retenu, 87 salariés sont concernés par le projet de déménagement. Parmi ces derniers, 25 salariés ont déjà fait savoir qu'ils refuseraient d'aller travailler aussi loin de leur domicile. Vous conseillez le chef du personnel sur la conduite à tenir pour que l'opération se déroule dans la légalité et que les conséquences financières éventuelles soient les plus réduites possible pour l'entreprise.

Le chef du personnel éprouve également un certain nombre de difficultés pour gérer 3 salariés en période d'essai. Parmi eux, figure M^{elle} E. Considérant qu'elle ne faisait pas l'affaire, le chef du personnel lui a notifié la rupture de son contrat de travail « *dans le cadre de la période d'essai qu'il contenait* ». Trois jours plus tard, M^{elle} E lui a adressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical précisant qu'elle était en état de grossesse. Vous conseillez le chef du personnel sur les conséquences envisageables et la conduite à tenir.

Le chef du personnel, décidément très occupé en ce moment, voudrait également quelques conseils sur les mesures envisageables face à l'attitude d'un salarié qui, après 15 années exemplaires dans l'entreprise, a pris depuis 3 semaines l'habitude d'arriver 2 à 3 fois par semaine avec 15 à 30 minutes de retard.

=====