



# Institut d'Etudes Judiciaires

## Université MONTESQUIEU Bordeaux IV

UNIVERSITÉ MONTESQUIEU  
BORDEAUX IV

EXAMEN D'ENTREE AU C.R.F.P.A  
*Session 2009*

*Mercredi 16 septembre 09*

M. O. PUJOLAR

### **Droit du Travail**

Durée de l'épreuve 3 heures

*Veillez traiter le cas pratique suivant en veillant à justifier scrupuleusement les réponses apportées.*

M. Dupont dirige une entreprise de 42 salariés spécialisée dans les conserves de produits régionaux issus de l'agriculture biologique. Les locaux de l'entreprise se situent à Bordeaux (33). Le secteur des produits régionaux bio connaît une croissance non négligeable et M. Dupont vient de décider de procéder au déménagement des locaux de l'entreprise afin de pouvoir faire face au développement de l'activité. Dans cette perspective, M. Dupont a procédé à l'achat de nouveaux locaux à Pessac (33) qui devraient être prêts pour un emménagement mi-décembre 2009. Il souhaite avoir des précisions et conseils de votre part à propos des décisions qu'il pourra prendre face aux réactions que ce changement de lieu de travail pourrait susciter de la part des salariés. Il vous précise que les contrats de travail des vingt salariés les plus anciens ne comportent pas de clause de mobilité alors que ceux des salariés embauchés plus récemment en comportent tous une qui couvre l'ensemble du département de la Gironde.

M. Dupont a fait appel à un consultant spécialisé pour l'organisation du déménagement. Le rapport du consultant fait apparaître qu'il sera nécessaire d'embaucher 5 salariés pendant quelques semaines pour assumer la surcharge de travail occasionnée par le déménagement. M. Dupont pense recourir à des contrats de travail à durée déterminée pour embaucher les 5 salariés. Il aimerait que vous lui confirmiez que son projet est conforme à la réglementation et que vous lui proposiez un modèle de contrat adéquat.

Une fois le déménagement effectué, l'activité normale de l'entreprise étant appelée à augmenter, M. Dupont envisage de procéder au recrutement de 20 nouveaux salariés sous CDI. A chaque fois qu'il est amené à recruter, M. Dupont est très inquiet. Il redoute que les salariés soient débauchés par la concurrence juste après qu'ils aient bénéficié de l'onéreuse formation dont son entreprise fait systématiquement bénéficier chaque nouveau salarié. M. Dupont craint également qu'après quelques années dans l'entreprise certains salariés soient tentés par la création de leur propre affaire ou par une embauche dans une entreprise concurrente. M. Dupont aimerait que vous lui donniez tous conseils et précisions utiles sur les possibilités qu'il a d'éviter ces désagréments, ou du moins d'en limiter au maximum les conséquences éventuelles.

Dans cette période un peu mouvementée, M. Dupont est d'autant plus perturbé qu'il vient de recevoir une convocation devant le conseil des prud'hommes de Bordeaux. Cette convocation fait manifestement suite à un courrier reçu de la part d'un salarié quinze jours auparavant. Dans ce courrier, le salarié indiquait à M. Dupont qu'il ne remettrait plus jamais les pieds dans l'entreprise car ses différentes demandes de paiement d'heures supplémentaires avaient été systématiquement ignorées. Ce qui le conduisait à considérer son contrat de travail comme rompu. M. Dupont souhaite vos avis et conseils sur la conduite à tenir à l'égard de ce salarié et sur les suites éventuelles de la saisine du conseil des prud'hommes.