

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

EXAMEN D'ACCES

AU CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE D'AVOCATS

SESSION 2015

18 septembre 2015

9H A 12H - Amphi. MONTPERRIN

3^{ème} EPREUVE ECRITE DE CARACTERE PRATIQUE

DROIT DU TRAVAIL

Traitez les cas pratiques suivants :

Cas pratique n°1 :

M. Robert a été engagé en 1991 par la société S. en qualité de dépanneur dans le cadre d'un emploi posté selon un cycle réparti sur quatre semaines correspondant à deux semaines de nuit, une semaine de matin et une semaine d'après-midi.

Par note de service du 27 avril dernier, l'employeur a informé M. Robert qu'il serait assujéti à un nouveau cycle de travail réparti sur douze semaines, à savoir huit semaines selon le cycle précédent, suivi de quatre semaines, incluant deux semaines le matin et deux semaines l'après-midi.

Le salarié s'étant opposé à cette nouvelle répartition, il a fait l'objet d'un licenciement pour faute.

M. Robert souhaite contester son licenciement. Il vient vous consulter et vous précise que cette nouvelle répartition a entraîné une perte de son salaire mensuel de 48,76€, liée à la diminution d'une prime de panier qu'il percevait, en application de la convention collective, en raison de son horaire de nuit.

Question : pensez-vous que M. Robert puisse obtenir gain de cause ?

Cas pratique n°2 :

La société S. est spécialisée dans la restauration collective. Depuis plusieurs années, elle assure la préparation des repas pour le personnel de l'entreprise M. Récemment, elle a conclu avec cette entreprise un nouveau contrat en vertu duquel elle assure désormais, outre la restauration collective, le nettoyage de ses locaux.

Madame Rose, salariée de la société S. et affectée à l'activité de nettoyage a été licenciée le 18 août dernier pour insuffisance professionnelle.

Le 8 septembre, elle saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en paiement des indemnités de rupture et de la prime de salissure prévues par la convention collective du nettoyage.

La société S. s'oppose à cette demande et fait valoir qu'elle relève de la convention de la restauration collective qui correspond au code APE qui lui a été délivrée par l'INSEE.

Madame Rose vient vous consulter. Elle vous précise les faits suivants :

- 10 salariés sont affectés par la société S. à l'activité de restauration exercée sur le site de l'entreprise M. et 11 salariés sont affectés à l'activité de nettoyage sur ce même site.

- tous les salariés de la société S., présents sur le site de l'entreprise M., sont placés sous la direction

de M. Louis qui leur donne les différentes consignes, en contrôle l'exécution et remet régulièrement à la direction un rapport sur ces activités.

- Le contrat de travail des salariés affectés à l'activité de nettoyage prévoit expressément que la direction se réserve la possibilité, en cas de nécessité, notamment en cas de personnel absent, de procéder à leur affectation temporaire sur l'activité de restauration.

Question : pensez-vous utilement pouvoir assurer la défense de Madame Rose ?

Institut d'Etudes Judiciaires d'Aix-en-Provence