

Institut d'Etudes Judiciaires

Examen d'entrée au C.R.F.P.A. SESSION 2015

**DROIT DU TRAVAIL**

(épreuve de caractère pratique : 3 heures, coefficient 2)

Vous effectuez un stage dans un cabinet d'avocats, plus précisément auprès de Me Onorme, spécialiste de droit du travail. Ce dernier vous confie deux de ses dossiers.

**Dossier n° 1 : « avatar des 35 heures » (12 pts)**

Monsieur Ira-Lenthi exerce le métier de carreleur au sein d'une EURL dénommée « Pose-bien » ; il a été embauché le 17 novembre 1996 par « contrat de travail oral » (vous est-il précisé). Ses bulletins de salaire (couvrant la période de son embauche jusqu'à l'entrée en vigueur des lois Aubry) mentionnent un « salaire de base » égal au minimum conventionnel (correspondant à sa classification) versé pour 169 heures de travail réalisées dans le mois (39 heures par semaine).

Avec les lois Aubry, la durée légale du travail est passée de 39 à 35 heures par semaine. Si aucun contrat écrit n'a été rédigé, ses bulletins de salaire indiquent, depuis la mise en œuvre des lois Aubry, 151,67 heures de travail par mois (soit 35 heures par semaine), et 4 heures supplémentaires, rémunérées au taux majoré légalement prévu. En définitive, chaque semaine, Monsieur Ira-Lenthi travaille 39 heures (35+4).

En 2015, en raison d'une conjoncture économique difficile, Monsieur Jacques Célère, gérant de l'EURL, a décidé de « *revenir aux 35 heures semaine par suppression des 4 heures supplémentaires* ». Ce faisant, il a averti Monsieur Ira-Lenthi par lettre remise en main propre, et datée du 17 août 2015, qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015, la durée du travail sera de 35 heures par semaine, les 4 heures supplémentaires étant supprimées. Monsieur Célère a procédé de la même manière avec ses six autres carreleurs.

Me Onorme a été sollicité par Monsieur Ira-Lenthi qui se demande si « *Monsieur Célère a le droit de procéder ainsi* ». Me Onorme souhaite que vous rédigiez une note qui précise *les différents raisonnements juridiques susceptibles d'être présentés, et lequel est juridiquement le plus crédible*.

Monsieur Marc Hibout, salarié de la SAS Amco, affirme être victime d'un « stress professionnel ».

Voici la chronologie de la situation (à ne pas contester) :

- Monsieur Sylvain Queur, supérieur hiérarchique de M. Hibout, a été formé dans une école de management originale, dénommée « performance et survie ». Ses résultats sont certes excellents, mais les salariés qui travaillent avec lui sont malmenés professionnellement ;
- Le 2 mai 2015, Monsieur Hibout a contacté le Directeur des ressources humaines (DRH) pour lui faire part de sa situation, qui n'a selon lui que trop duré (8 mois) ; « *il n'en peut plus, il craque* » (dit-il).
- Le 16 mai 2015, le DRH a mis en place un groupe de travail chargé d'étudier le management (concret, réel) dans l'entreprise, notamment celui pratiqué par M. Queur. Ce groupe est composé de deux membres du CHSCT, du médecin du travail et de deux consultants (dont l'un de l'ARACT – Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Le 13 juillet, ce groupe a conclu (notamment) que « *le management de M. Queur est destructeur de l'humain mais performant économiquement du moins à très court terme* ».
- Le 16 juillet, Le DRH et le directeur général de la société ont eu un long entretien avec M. Queur ; il lui a été demandé de modifier sa méthode de management. Ils l'ont revu le 20 août : à cette occasion, Monsieur Queur a présenté une méthode qui, tout en restant performante, apparaît plus humaine.

Monsieur Hibout a rencontré Me Onorme en mai 2015. Il est revenu avant hier et lui a posé la question suivante : « *puis-je être indemnisé pour ce que j'ai subi dans l'entreprise ces derniers mois, et puis-je quitter l'entreprise, sans démissionner ?* ». Il précise qu'il préférerait éviter d'avoir à saisir le juge car ce n'est pas « *bon pour retrouver du travail* » (dit-il).

Me Onorme vous demande de lui rédiger une note pour conseiller au mieux M. Hibout.

NB : seul le Code du travail est autorisé.