

ghog -> 10h40
bawlla



Institut d'Etudes Judiciaires

Examen d'accès au Centre Régional
de Formation Professionnelle d'Avocats

Session 2015

Épreuve pratique de droit du travail
Durée : 3 heures

La SARL ACCROBAT, dont le siège social est sis à Nice, est spécialisée dans les interventions acrobatiques sur des bâtiments historiques et bénéficie d'une expérience reconnue qui lui a valu notamment de recevoir l'agrément de la Conservation régionale des monuments historiques.

Vous recevez en votre cabinet Madame REHOUT, gérante de la SARL ACCROBAT, laquelle vous explique avoir embauché depuis trois semaines Monsieur MOURET en qualité d'ouvrier spécialisé. Le contrat de travail du salarié prévoit une période d'essai expirant dans quelques jours mais elle souhaiterait prolonger cette période d'une semaine car elle vient de signer un marché où les compétences de Monsieur MOURET pourraient être véritablement mises à l'épreuve.

1

Madame REHOUT vous demande si elle peut prolonger la période d'essai de Monsieur MOURET et, dans l'affirmative, si elle doit suivre une procédure particulière.

Quelques jours après votre première entrevue, Madame REHOUT vous indique qu'elle vient de découvrir que Monsieur MOURET était lié par une clause de non-concurrence à son précédent employeur. Lorsqu'elle a interrogé le salarié, celui-ci lui a précisé que l'entreprise dans laquelle il travaillait avait fermé ses portes, de sorte qu'il était désormais libéré de tout engagement. N'étant pas rassurée, elle a demandé à Monsieur MOURET de lui remettre une copie de son ancien contrat de travail. Celui-ci stipule que « l'employeur se réserve la faculté de notifier au salarié dans un délai de 8 jours après la fin du contrat de travail l'obligation de respecter ou non la clause de non-concurrence prévue au contrat ». Or, avant qu'il ne cesse son activité, l'employeur avait fait savoir à Monsieur MOURET qu'il entendait le soumettre à la clause de non-concurrence.

2

Qu'en pensez-vous ?

Quelques mois plus tard, Madame REHOUT sollicite à nouveau un rendez-vous à votre cabinet. Elle vous explique que son secrétaire comptable lui a adressé une lettre de démission dans laquelle il indiquait mettre fin à son contrat pour se rapprocher de son épouse, mutée dans une autre région. Mais il vient de lui demander s'il serait possible de conclure une convention de rupture conventionnelle.

3

Qu'en pensez-vous ? Dans l'affirmative, Madame REHOUT peut-elle stipuler dans la convention la date exacte de fin du contrat ? Quels sont vos conseils concernant le montant de l'indemnité de rupture ? Enfin, peut-elle stipuler dans la convention une clause de renonciation à tout recours ?

qui
+15
+21

NON pas de la RC

minimum = indemn. de lic. ou conge (de + for.) ce n'est pas dém.

En arrivant au cabinet ce matin, vous découvrez Madame REHOUT dans la salle d'attente. Elle est très inquiète car, à la suite d'un licenciement pour motif économique récemment notifié, elle vient de recevoir de la part du salarié concerné une demande de communication des critères ayant permis de fixer l'ordre des licenciements. Elle craint notamment que sa notation des qualifications professionnelles du salarié ne soit remise en cause en cas de contentieux judiciaire.

4

Qu'en pensez-vous ? Peut-elle éviter tout problème en ne répondant pas à la demande du salarié ?

Matériels autorisés : Néant
Documents autorisés : Code du travail (non commenté)