



## EXAMEN D'ENTRÉE AU CENTRE REGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES AVOCATS

Session 2015

### DROIT DU TRAVAIL

Chaque étudiant- e- traitera l'ensemble du sujet

#### Cas n° 1 (12 points)

La société Pomme Rouge est fusionnée dans une autre société suite à une transmission universelle de patrimoine. Monsieur Dupont – directeur commercial et marketing de Pomme Rouge - est intervenu devant le comité d'entreprise dont il est membre et a exprimé son opposition à cette fusion avant de s'en prendre nominativement au directeur de la société en le traitant « d'incompétent notoire qui a gâché tout ce que son père lui a légué et a dilapidé l'argent familial ».

Devant un comité d'entreprise médusé par la violence de propos tenus par un homme d'ordinaire très calme et proche de la direction, Monsieur Dupont a quitté la salle en claquant la porte avec violence.

Aussitôt la direction de la société décide que l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute lourde est la seule solution.

Questions :

- 1- *La société est-elle fondée à engager cette procédure de licenciement pour faute lourde ?*
- 2- *Monsieur Dupont rejette non seulement la qualification de faute lourde mais aussi et surtout le licenciement dans la mesure où il a tenu les propos qui lui sont reprochés dans le cadre d'une réunion du comité d'entreprise exclusivement.*

*Donnez votre point de vue de juriste sur les arguments de l'une et l'autre des parties*

La société Pomme Rouge est aussi confrontée à un autre problème : Madame Delachance chef de projet digital adresse à tout le personnel et aux représentants syndicaux un courriel leur faisant part de son analyse critique sur le projet d'accord dans le cadre de la fusion.

Considérant que Madame Delachance a abusé de sa liberté d'expression en tenant dans son courriel des propos insultants et diffamatoires, la société décide d'engager une procédure de licenciement pour faute.

Questions :

- 1- Madame Delachance décide de saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en nullité de son licenciement pour violation de sa liberté d'expression
- 2- La société Pomme Rouge estime que ce courriel contenant des accusations à caractère public et diffusé à l'ensemble du personnel, dépassait le cadre de la liberté d'expression de la salariée

Donnez votre point de vue de juriste sur les arguments de l'une et l'autre des parties

### **Cas n° 2 : (8points)**

Madame Dubois travaille comme hôtesse d'accueil pour la société Zen Attitude. Les jours de fortes chaleur de juin, juillet et août 2015, elle a décidé de porter des tenues très légères adaptées, selon elle, aux conditions climatiques.

La directrice des relations humaines- DRH- lui a adressé deux avertissements pour tenue vestimentaire incorrecte et inadaptée ; avertissements ignorés par Madame Dubois. La DRH décide, alors, d'engager une procédure de licenciement pour faute.

Madame Dubois estime que cette procédure est infondée en se rapportant à deux arguments :

- selon elle, chacun a le droit de se vêtir comme il le souhaite,
- l'absence de climatisation est la cause du port d'une tenue qu'elle considère comme « adaptée au contexte climatique »

Questions :

- 1- Quelles réponses pouvez- vous donner à Madame Dubois ?
- 2- Si les conditions climatiques sont extrêmes, un employeur doit-il adapter le temps de travail et les conditions de travail de ses salariés ?
- 3- La notion de « dress code » peut –elle être retenue par la société Zen Attitude ?
- 4- Un employeur peut-il licencier un ou une salarié – e- dont la tenue vestimentaire serait inadaptée à l'emploi occupé ?

### **CODE DU TRAVAIL AUTORISE**