

Brest 2004 - cas pratique

Cas pratique :

Mademoiselle LE DAIN, âgée de 21 ans, vient de terminer ses études de comptabilité. Son diplôme en poche, elle recherche vainement un emploi.

Elle finit par accepter un emploi proposé par un grand hôtel de la région parisienne sur un poste de réceptionniste. L'hôtel comporte 200 chambres. Préalablement à la signature du contrat de travail, l'employeur exige que la future salariée suive un stage de formation au métier de réceptionniste.

Ce stage est une condition sine qua non à la signature du contrat de travail. Il est exécuté dans l'hôtel pour une durée de 1 mois et est rémunéré par un organisme de formation professionnelle auquel l'entreprise adhère.

Le stage a débuté le 1^{er} mars 2003 et s'est achevé le 29 mars 2003. Il a été suivi d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 3 semaines sans qu'une période d'essai ne soit prévue dans le contrat.

A la suite de ce contrat de travail à durée déterminée, le contrat n'a pas été renouvelé et Mademoiselle LE DAIN s'est inscrite à l'ANPE pendant 2 semaines.

A l'expiration de ces 2 semaines, le propriétaire de l'hôtel a proposé à mademoiselle LE DAIN un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une période d'essai de 1 mois.

Ce contrat a donc pris effet le lundi 5 mai 2003 et au terme de la période d'essai, l'employeur a renouvelé l'essai pour une nouvelle période de 1 mois.

Le mercredi 25 juin, soit 7 semaines et demie après la prise d'effet du contrat de travail, l'employeur rompt les relations contractuelles en invoquant l'insuffisance professionnelle de la salariée.

En fait, mademoiselle LE DAIN apprend que l'employeur va réembaucher l'ancien réceptionniste de l'hôtel qui avait donné sa démission et qui a manifesté son intention de retravailler au sein de l'hôtel.

LA convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants et discothèques prévoit en son article 13 que la période d'essai dure 1 mois et peut-être renouvelée une fois.

En outre, compte -tenu de la particularité du poste de réceptionniste qui la mettait en contact avec le public, la société employeur avait inséré dans le contrat de travail une clause de concurrence d'une durée de dix-huit mois et limitée aux seuls établissements hôteliers départements de la région parisienne (91 à 95 + 75). Aucune contrepartie pécuniaire n'était prévue étant précisé que la convention collective ne régleme en aucune façon les clauses de non-concurrence.

Enfin, le même contrat prévoyait une clause de mobilité valable pour tout établissement de la chaîne hôtelière située dans la région parisienne précisant que tout refus de mutation pourrait être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

Mademoiselle LE DAIN considère qu'elle est victime d'un licenciement abusif car le stage et le contrat de travail à durée déterminée doivent s'imputer sur la durée de l'essai, tandis que l'employeur invoque la rupture légale et libre de l'essai et aucune indemnité n'est due.

Examinez les prétentions des parties pour déterminer les responsabilités et les conséquences entraînées.

Veillez également fixer Melle LE DAIN quant à la validité des clauses de non-concurrence et de mobilité figurant dans le contrat qu'elle a signé.