

Paris V 2007 - cas pratique

En votre qualité de conseil de la société LE NAIN JAUNE, le Directeur des ressources humaines de la société, Monsieur Leneuf-Decoeur, souhaite obtenir votre avis motivé sur les deux dossiers suivants :

1) Monsieur Carrédas, Directeur financier de la société, doit recruter par contrat de travail à durée indéterminée son adjoint dans les prochaines semaines. Il souhaite que ce dernier soumis à une période d'essai de six mois, renouvelable une fois. L'intéressé devra être de nationalité française, être âgé de moins de 30 ans et résider impérativement à moins de 5 kilomètres de son lieu de travail. Enfin, toute promotion éventuelle du salarié sera automatiquement précédée d'une période probatoire d'un an, l'échec du salarié dans l'exercice de ses nouvelles fonctions entraînant immédiatement son renvoi immédiat avec versement d'une indemnité de rupture forfaitaire équivalente à trois mois de salaire. Vous est-il possible de préparer un projet de contrat de travail répondant aux souhaits de Monsieur Carrédas ?

2) La secrétaire de Monsieur Carrédas, Madame Bridge, a fait l'objet d'un avertissement le 30 mai 2007 pour avoir été surprise le 28 avril 2007, à 10h30, en train de jouer sur son ordinateur professionnel à des jeux de hasard sur un site étranger. Or, Monsieur Carrédas, ayant récemment découvert que Madame Bridge avait de nouveau utilisé, durant ses heures de travail, son ordinateur professionnel à des activités sans rapport avec ses fonctions (consultation durant 4 heures d'un site de rencontres au cours de la même journée, commande en ligne de DVD et de CD), a décidé non seulement de lui retirer l'usage de cet ordinateur et de lui fournir une machine à écrire datant de 1972, mais également de la transférer, à titre de sanction, dans une pièce sans fenêtre, servant de débarras au personnel de nettoyage. Madame Bridge, après avoir travaillé dans ces conditions pendant quelques jours, a été arrêtée par son médecin traitant et a immédiatement adressé à la société un avis d'arrêt de travail. Profondément déprimée, la salariée n'est pas revenue dans l'entreprise à l'issue de son arrêt de travail et a envoyé à Monsieur Carrédas une lettre de démission rédigée comme suit :

Monsieur,

Je vous informe que j'ai pris la décision de démissionner. En effet, votre comportement grossier, brutal et injuste, connu de toute l'entreprise, m'empêche de travailler avec toute la sérénité nécessaire. Je ne comprends d'ailleurs pas que la direction générale ait pu vous confier des fonctions de responsabilité.

Copie de cette lettre est adressée à Monsieur Leneuf-Decoeur et aux délégués du personnel. Je contacte par ailleurs mon avocat pour toute suite judiciaire à donner.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Monsieur Carrédas, s'estimant « diffamé », envisage de porter plainte. Mais il constate avec satisfaction que Madame Bridge a démissionné par une lettre dépourvue de toute ambiguïté. De son côté, Monsieur Leneuf-Decoeur, tout en considérant que cette affaire pourrait avoir de graves conséquences pour l'image de marque de l'entreprise, estime que le comportement de l'ancienne salariée était inadmissible et justifiait les mesures prises par Monsieur Carrédas.

Quel est votre avis sur ce dossier ?