

Droit du travail - cas pratique

Par **Machiavel12**, le **06/05/2024** à **09:55**

Bonjour, voici un cas pratique: Mehdi et Sophie sont atterrés de ce que leur amie Valentine vient de leur rapporter. Compte tenu de son expérience, Valentine avait été embauchée sans période d'essai le 1er juillet 2017 pour la saison d'été comme serveuse dans un restaurant de plage branché à la Baule. Tel qu'il avait été rédigé, son contrat devait se terminer le 31 août. Valentine était régulièrement félicitée par les clients pour sa disponibilité, son amabilité, sa rapidité. Elle devançait toujours les besoins des clients qu'elle servait, ce qui lui permettait bien souvent d'obtenir de très importants pourboires. Tout se passait bien si ce n'est deux déconvenues qu'elle a dû subir vers la fin de l'été. Le 10 août, des jeunes qui déjeunaient en terrasse se sont tout à coup volatilisés sans payer leur addition. Le patron de Valentine a retenu les 149 € de la note de ces jeunes sur le salaire de Valentine. Le 15 août, voyant la fréquentation de son restaurant baisser, le patron a signifié à Valentine qu'il décidait de se passer de ses services pour la fin du mois. Comprenant qu'elle devait renoncer à ses généreux pourboires sur lesquels elle comptait désormais pour financer ses études tout au long de l'année, Valentine demanda quand même paiement de son salaire jusqu'à la fin du mois comme cela était initialement prévu à son contrat de travail. Elle réclama également une indemnité compensatrice de congés payés et une indemnité de précarité, ce que son patron refusa fermement, arguant d'une part que seul le travail effectué méritait salaire et, d'autre part, qu'un salarié qui travaille en CDD pour la saison n'a évidemment pas droit aux congés payés ni à l'indemnité de précarité. N'ayant aucune connaissance en Droit du Travail, elle a cru que son patron était dans son bon droit. Elle a donc quitté de manière anticipée le restaurant sans recevoir aucune indemnité. Mehdi et Sophie, pour leur part, viennent de suivre un semestre en Droit du travail, ils ont donc envie d'aider leur amie en leur donnant les arguments qui lui permettront de réclamer d'abord à l'amiable à son patron puis, en cas d'échec des négociations, devant le Conseil des Prud'hommes, les indemnités auxquelles elle a droit.

Voici les questions qui me pose difficulté:

1 / Après avoir exposé les conditions de validité du CDD, vous répondez à la question suivante :

le patron de Valentine avait-il le droit de l'embaucher en CDD pour une durée de deux mois pendant l'été 2017 ?

2/ Après avoir rappelé quelles sont les sanctions possibles en Droit du travail, vous répondez à

la question suivante : le patron de Valentine avait-il le droit de retenir l'addition non payée par les

clients sur le salaire dû à Valentine ?

3/ Après avoir rappelé quels sont les cas possibles de rupture anticipée d'un CDD et après avoir

vérifié si chacun des cas possibles pouvait être invoqué par le restaurateur pour rompre le contrat

de Valentine, vous répondez à la question suivante : le patron de Valentine pouvait-il lui demander de quitter le restaurant le 15 août ?

4/ Quelles sont les indemnités que Valentine peut demander à son patron ?

5/ Expliquez comment sont rémunérées les heures supplémentaires

6/ Quelle est la différence entre un licenciement nul et un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

J'aimerais avoir l'avis de professionnels. Merci d'avance pour vos réponses et votre aide.

Par **Lorella**, le **06/05/2024 à 22:08**

Bonsoir,

Contrat à durée déterminée, à date précise, sans période d'essai, poste de serveuse dans un restaurant en période estivale : définir ce type de contrat = CDD saisonnier, ses caractéristiques. Encadré par la loi (voir article du Code du travail).

Les erreurs commises par l'employeur :

- sanction financière/pécuniaire (retenue sur salaire pour note de jeunes clients impayée)

- l'avancement du terme du contrat

- le non versement de l'indemnité compensatrice de congés payés (acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail) si ceux-ci n'ont pu être pris

De ceci, découlent les demandes que Valentine peut formuler à son employeur et si non réponse, la possibilité de saisir le CPH

Concernant l'indemnité de précarité, elle n'est pas due dans ce type de contrat.

Pourquoi rédiger un paragraphe sur les heures supplémentaires ? Valentine n'en fait pas état.

Il ne s'agit pas ici de licenciement mais d'une rupture du CDD avant son terme (rupture anticipée). Voir les cas possibles de recours (à l'amiable, faute du salarié, force majeure, inaptitude).