**Final GE03**

**25 juin 2015**

**Question 1 Cas pratiques relatifs à la rupture du contrat de travail**

**CAS 1 - La convocation à l’entretien préalable de licenciement**

Jean est employé depuis 10 ans par la société FRAUBERT, spécialisée dans le recyclage des déchets médicaux.

Cette société, située à Lyon, emploie 15 personnes.

En revanche, elle ne dispose pas de représentant du personnel car aucun candidat ne s’est manifesté lors des dernières élections professionnelles organisées au sein de l’entreprise.

Jean est absent sans motif de son travail depuis 3 semaines. En effet, malgré deux demandes écrites d’explications de son employeur envoyées à son domicile les 18 et 25 mai 2015, auxquelles Jean n’a d’ailleurs pas répondu, il n’a pas pu fournir de justificatif valable permettant d’expliquer cette absence.

Jean reçoit donc à son domicile une lettre de convocation à un entretien en vue d’un éventuel licenciement rédigée comme suit :

***Lettre recommandée avec accusé de réception***

*Lyon le 1° juin 2015*

*Monsieur,*

*Nous vous informons nous sommes amenés à envisager votre licenciement pour faute grave.*

*En conséquence, vous voudrez bien vous présenter à un entretien préalable concernant cette éventuelle mesure. Cet entretien préalable se déroulera le 4 juin 2015 à 9 heures au siège de notre société situé au 5 rue des capucins à Lyon.*

*Je vous informe que votre présence à cet entretien est obligatoire mais que vous avez la possibilité néanmoins de vous faire assister lors de cet entretien par une personne appartenant obligatoirement au personnel de notre entreprise*

*Recevez, Monsieur, l’expression de mes salutations distinguées*

*M. Grognard Bernard*

*PDG de la société FRAUBERT*

**Répondez aux questions suivantes :**

* **Quelles sont, d’une façon générale, les conditions de validité que doit respecter une convocation à un entretien préalable de licenciement ?**
* **Quelles sont les éventuelles anomalies que vous relevez dans la lettre de convocation adressée à Jean ?**

**CAS 2 - La lettre de licenciement**

Suite à cet entretien du 4 juin 2015, Jean reçoit à son domicile la lettre de licenciement suivante :

***Lettre recommandée avec accusé de réception***

*Lyon le 5 juin 2015*

*Monsieur,*

*A la suite de l’entretien préalable de licenciement qui s’est tenu le 4 juin 2015 en présence d’un de vos collègues qui vous assistait, et après vous avoir précisé à cette occasion, de façon détaillée et circonstanciée, les motifs qui nous conduisaient à envisager votre licenciement nous vous informons par la présente que nous sommes contraints de prononcer votre licenciement pour faute grave.*

*Par ailleurs, nous tenons à vous rappeler que vous aviez déjà été sanctionné de 5 jours de mise à pied pour les mêmes motifs en 2010 (voir notre courrier du 6 mars 2010).*

*Votre comportement constitue donc une récidive que nous ne pouvons plus accepter.*

*Enfin, nos demandes écrites d’explications envoyées à votre domicile les 18 et 25 mai 2015 sont restées sans réponse, ce qui constitue un manquement à vos obligations vis-à-vis de notre entreprise.*

*Cette décision prendra effet dès présentation de ce courrier à votre domicile.*

*Votre reçu pour solde de tout compte comprenant vos salaires jusqu’à la date de rupture et vos droits à congés non soldés, votre attestation pôle emploi et votre certificat de travail vous seront envoyés à votre domicile sous quinzaine*

*Recevez, Monsieur, l’expression de mes salutations distinguées*

*M. Grognard Bernard*

*PDG de la société FRAUBERT*

**Répondez aux questions suivantes :**

* **Quelles sont, d’une façon générale, les conditions de forme et de fond que doit respecter une lettre de licenciement ?**
* **Quelles sont les éventuelles anomalies que vous relevez dans la lettre de licenciement adressée à Jean ?**

**CAS 3 – Les conséquences de la rupture**

Suite à ce licenciement pour faute grave, Jean décide de porter l’affaire devant le Conseil des Prud’hommes de Lyon afin de contester son licenciement qu’il considère comme étant abusif. Il vient vous voir pour vous demander conseil…

**Répondez aux questions suivantes :**

* **Quels sont les types de condamnations éventuelles auxquels s’expose la société FRAUBERT dans cette affaire devant le Conseil des Prud’hommes ?** *(Justifiez vos réponses)*
* **En prenant en compte les situations de Jean et de son employeur décrites précédemment, quel est en nombre de mois de salaire, le montant de chaque condamnation identifiée dans la question précédente auquel s’expose la société FRAUBERT ?** *(Justifiez votre réponse)*

**CAS 4 – La retraite**

M. Grognard Bernard, PDG de la société FRAUBERT, décide de mettre Pierre en retraite.

Pierre a 67 ans, il a donc atteint l’âge légal de la retraite. Il a droit par ailleurs à une retraite à taux plein ayant cotisé le nombre de trimestres nécessaires prévus par la loi.

Pierre, qui à 40 ans d’ancienneté au sein de la société FRAUBERT, reçoit donc la lettre suivante :

***Lettre recommandée avec accusé de réception***

*Lyon le 12 juin 2015*

*Monsieur,*

*Nous constatons que vous avez atteint l’âge légal de la retraite et que vous avez droit à une retraite à taux plein ayant cotisé le nombre de trimestres nécessaires prévus par la loi.*

*Nous avons donc décidé, comme nous y autorisent les textes légaux, de vous mettre à la retraite. Cette décision prendra effet au 30 juin prochain.*

*Comme cela est prévu par notre convention collective nous vous verserons donc l’indemnité de départ en retraite prenant en compte votre ancienneté soit 3 mois de salaire.*

*Les documents liés à la rupture de votre contrat de travail vous seront expédiés à votre domicile au cours de la première quinzaine de juillet.*

*Nous vous remercions pour toutes ces années passées au service de notre société et vous souhaitons une longue et heureuse retraite.*

*Recevez, Monsieur, l’expression de mes salutations distinguées*

*M. Grognard Bernard*

*PDG de la société FRAUBERT*

Mis devant ce fait accompli, Pierre se demande si cette démarche de son employeur est bien légale et il vient vous voir à ce propos.

**Répondez aux questions suivantes :**

* **Quelles sont, d’une façon générale, les conditions de validité d’une mise à la retraite par l’employeur ?**

* **Quelles sont les éventuelles anomalies que vous relevez dans la procédure suivie par la société FRAUBERT et le courrier envoyé à Pierre ?** *(Justifiez votre réponse)*
* **Si Pierre porte l’affaire devant le conseil des Prud’hommes à quelles condamnations éventuelles s’expose la société FRAUBERT ?** *(Citez les différents types de condamnations éventuelles et chiffrez ces condamnations en nombre de mois de salaire)*

**Question 2 – Quizz**

**Insérez dans votre copie la fiche jointe en y portant vos réponses et éventuellement vos observations**

*Ne pas oublier d’indiquer en haut de cette fiche vos nom et prénom et d’y apposer votre signature*

**Question 3 – TD**

**Insérez dans votre copie la fiche jointe en y indiquant vos réponses**

*Ne pas oublier d’indiquer en haut de cette fiche vos nom et prénom et d’y apposer votre signature*

**ATTENTION**

 **Les étudiants du site de Sévenans ne sont concernés que par le TD « Mai 68 » et n’ont donc pas à répondre au TD sur le « Chômage »**

**A l’inverse, les étudiants du groupe de Belfort ne sont concernés que par le TD sur le « Chômage » et n’ont donc pas à répondre au TD sur « Mai 68 »**

**QUELQUES CONSIGNES DE REDACTION**

* **Numérotez vos réponses**
* **Ecrivez une ligne sur deux**
* **Soyez précis en évitant les mots inutiles**
* **Structurez vos réponses**