**Final GE03 17 janvier 2017**

**Question 1 Deux cas pratiques sur le licenciement**

**CAS 1 : le licenciement pour faute grave de Bernard**

*Bernard est employé depuis 10 ans en tant que cadre commercial par la société « VENTOUT » avec un salaire mensuel de 5000 euros par mois. La société « VENTOUT », spécialisée dans la vente de volets roulants, emploie 150 salariés. Bernard vient d’être licencié pour faute grave par la société « VENTOUT » pour une absence sans motif d’un mois.*

*Lors de l’entretien préalable Bernard a indiqué avoir été en maladie durant ce mois d’absence et avoir fait suivre à son employeur des arrêts de travail délivrés par son médecin traitant. Son employeur lui a indiqué de son côté ne jamais avoir reçu ces prétendus arrêts de travail.*

*Suite à son licenciement pour faute grave, Bernard a donc contesté ce dernier devant le Conseil des prud’hommes de Paris qui vient de rendre sa décision et qualifié son licenciement sans cause réelle et sérieuse c’est-à-dire abusif.*

**Sur la base de ces faits, à quelles condamnations s’expose la société VENTOUT devant le conseil des prud’hommes ?** (*Vous préciserez la nature des différentes condamnations retenues par le conseil des prud’hommes en précisant leur montant et bien sûr en justifiant vos réponses)*

**CAS 2 : le licenciement pour faute grave de Pierre CLOUE**

*Pierre CLOUE licencié par la société BORDERLINE, qui emploie 250 personnes, vient de recevoir la lettre de licenciement suivante. Cette lettre en recommandé avec avis de réception lui a été délivrée par la poste le 11 janvier 2017.*

*Paris, le 10 janvier 2017*

*Lettre recommandée avec accusé de réception*

*Société BORDERLINE Monsieur Pierre CLOUE*

*5 rue du Chapeau carré 4 rue des chapardeurs*

*75001 Paris 75004 Paris*

*Monsieur,*

*Suite à la convocation écrite qui vous a été remise de la main à la main contre décharge le vendredi 6 janvier 2017 vous avez été reçu en entretien de licenciement le lundi 9 janvier 2017.*

*A noter d’abord que vous vous êtes présenté à cet entretien accompagné d’un collègue de travail qui n’est pas représentant du personnel au sein de notre entreprise. Or nous vous rappelons que l’assistance lors d’un entretien préalable de licenciement n’est légalement possible que par un représentant du personnel. Cette situation ne nous a donc pas permis d’accepter la présence de votre collègue lors de cet entretien.*

*Par ailleurs, lors de cet entretien nous vous avons exposé les faits qui justifiaient votre licenciement, vous indiquant à cette occasion qu’en raison de la gravité de ces derniers il n’était plus possible de vous conserver au sein de notre société.*

*En effet, vous vous êtes rendu coupable d’un détournement de matériel au préjudice de notre société.*

*En conséquence, nous vous confirmons que nous avons pris la décision de vous licencier de façon immédiate pour faute lourde et de ce fait aucune indemnité d’aucune sorte ne vous sera versée.*

*Recevez Monsieur l’expression de nos salutations*

*Claude CAGRONDE*

*PDG de la société BORDERLIN*

**Sur la base de ces faits et de cette lettre de licenciement, identifiez toutes les anomalies constatées en justifiant vos réponses**

**Question 2 Accident au sein de la société « ENVOLETOIT »**

La société « ENVOLETOIT » qui emploie 170 salariés est spécialisée dans les travaux de réfection des toitures. Dans cette entreprise le respect des règles de sécurité n’est pas une préoccupation première et les accidents sont nombreux sans que la direction et l’encadrement ne réagissent vraiment.

La situation devient toutefois tendue et critique car Bernard, le PDG de la société, a reçu le 5 janvier 2017 un courrier de l’inspection du travail, le menaçant d’un procès-verbal, si la situation ne s’améliore pas rapidement.

En effet, à l’occasion d’un contrôle effectué le 2 janvier 2017, l’inspecteur du travail a constaté une nouvelle fois que plusieurs salariés, employés à des travaux de toitures, n’étaient pas équipés de harnais de sécurité.

Le 9 janvier 2017, Jean, employé à une réfection d’une toiture chez un client, chute d’une hauteur de 4 mètres alors qu’il ne porte pas son harnais de sécurité. Il est blessé gravement à la jambe. Comme habituellement, son chef Pierre, pourtant parfaitement conscient des risques, ne s’était pas assuré du port des effets de protection par les salariés employés sur le chantier car il était occupé à d’autres tâches.

Le jour même le CHSCT demande à être réuni en réunion extraordinaire et dépose un DGI.

**Sur la base de ces faits répondez aux questions suivantes en motivant vos réponses** :

1. **Quels sont les éléments qui permettent de définir d’une façon générale un accident du travail ?**
2. **Qui va supporter les coûts financiers de l’accident du travail de Jean, selon quel type de tarification ?** *(Précisez les modes de tarification, celui applicable dans le cas présent ainsi que la forme sous laquelle sont imputés les coûts)*
3. **Dans le cas présent les conditions d’une faute inexcusable de l’employeur sont-elles réunies?** *(Enumérez les éléments qui constituent la faute inexcusable, précisez pour chacun d’eux s’il est acquis ou non dans le cas présent et indiquez les conséquences de la faute inexcusable lorsqu’elle est reconnue)*
4. **Concernant les responsabilités applicables dans le cas de l’accident de Jean, renseignez le tableau joint à la présente copie**
5. **Concernant le CHSCT répondez aux questions suivantes :** 
   1. **Que signifie le sigle CHSCT ?**

**5.2 Qu’est-ce qu’un DGI, comment ce droit s’exerce-t-il et quel est la procédure à respecter par l’employeur dans ce cas ?**

**Questions 3 et 4 *« A vous de juger »* et les syndicats**

***Insérez dans votre copie les documents joints en y portant vos réponses (Ne pas oublier d’y mentionner votre nom et prénom sans oublier votre signature)***

**QUELQUES CONSIGNES DE REDACTION**

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