**FINAL GE03 P2019**

**du 28 juin 2019**

**Question 1 : LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT**

L’entreprise Polygone spécialisée dans la biscuiterie artisanale, emploie 7 personnes.

M. Martin, employé depuis 12 ans par la société Polygone, ne s’est plus présenté au travail depuis le 02 mai 2019 sans vous fournir de justificatif.

Par ailleurs, il n’a pas répondu aux deux lettres de demandes de situation envoyées, courant mai 2019, à son domicile par son employeur.

Devant cette situation la société Polygone décide d’engager à son encontre une procédure de licenciement.

Le responsable de la société Polygone lui expédie donc à son domicile et par courrier ordinaire une convocation à un entretien de licenciement rédigée comme suit :

*A Strasbourg, le 14 juin 2019*

*Monsieur Martin,*

*Nous constatons que vous êtes absent de votre travail depuis le 02 mai 2019 sans avoir fourni de justificatif. Vous n’avez par ailleurs pas répondu à nos courriers de demandes de situation, envoyés à votre domicile les 7 et 17 mai 2019.*

*Nous aurions pu considérer cette situation comme une démission de votre part, néanmoins nous avons décidé d’engager à votre encontre une procédure en vue de votre licenciement pour faute grave afin d’entendre vos explications au sujet de cette absence.*

*Conformément au code du travail nous vous convoquons donc à un entretien de licenciement qui se tiendra :*

***Mardi 18 juin à 14 heures,***

***au siège de l’entreprise, 13 rue de Neudorf 67000 Strasbourg.***

*Nous vous rappelons que votre présence à cet entretien est obligatoire et que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien par une personne appartenant obligatoirement au personnel de notre entreprise.*

*Recevez, Monsieur, nos salutations.*

*Jean Noubly*

*Directeur de la société Polygone*

**Répondez aux questions suivantes :**

**1.1 Au plan légal, quelles sont les règles applicables à la convocation et l’entretien préalable dans le cadre d’une procédure de licenciement ?**

**1.2 Au regard de la procédure suivie par la société Polygone, et notamment sur la base de la lettre de convocation et des faits ci-dessus, quels sont les éventuels points qui ne respecteraient pas les règles fixées par le code du travail et la jurisprudence ?** *(Justifiez vos réponses)*

**Question 2 : La rupture conventionnelle**

Mathieu est salarié de la société COMTEK depuis 10 ans où il exerce le métier d’informaticien. Il est titulaire d’un contrat à durée indéterminée et gagne 3500 euros bruts par mois.

Le 31 mai 2019 au matin, alors qu’il est à son travail, Mathieu reçoit un coup de téléphone de Martin, le directeur des ressources humaines (DRH) de la société COMTEK qui souhaite le rencontrer rapidement et seul à son bureau pour un motif personnel.

Mathieu se rend donc immédiatement à cette convocation avec une certaine appréhension ne connaissant pas le motif de cet entretien. Installé dans le bureau du DRH ce dernier indique à Mathieu que la société COMTEK souhaiterait examiner avec lui la rupture conventionnelle de son contrat de travail. Cette décision est motivée, selon le DRH, par un contexte économique difficile et par une forte dégradation des résultats de la société. Cette situation, toujours selon le DRH, contraint donc la société à réduire ses effectifs afin de diminuer sa masse salariale.

Mathieu, après s’être fait expliquer les conditions d’une rupture conventionnelle donne, après quelques hésitations, son accord notamment en raison de la dégradation des relations de travail dans l’entreprise qu’il constate depuis quelques mois.

Une convention est donc immédiatement rédigée par le DRH que Mathieu signe sur le champ.

Voici le contenu de cette convention de rupture conventionnelle signée par Mathieu et le DRH :

*A Paris le 31 mai 2019*

***Convention de rupture conventionnelle***

*A la suite de l’entretien du 31 mai 2019, MM. Mathieu et Martin, ce dernier agissant en qualité de DRH de la société COMTEK, ont trouvé un accord conjoint sur la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée signé entre les parties le 1° juin 2009.*

*Mathieu percevra à cette occasion une indemnité de rupture conventionnelle de 3500 euros.*

*Le contrat de travail de Mathieu se terminera le 17 juin 2019. Mathieu travaillera normalement jusqu’à cette date et sera donc libre de tout engagement envers la société dès le 18 juin 2019*

*Signature de Mathieu Signature de Martin*

*DRH société COMTEK*

Le lundi 6 juin, Martin, le DRH de la société COMTEK, expédie la convention de rupture conventionnelle à l’administration du travail, par courrier recommandé, avec la demande d’homologation.

Mathieu se demande à présent s’il n’a pas signé un peu trop vite cette convention et il a souhaité vous rencontrer pour avoir vos conseils avisés.

**Sur la base de ces faits répondez aux questions suivantes :**

**2.1 Quelles sont les anomalies constatées dans la procédure et le contenu de la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mathieu ?** *(Vous indiquerez pour chaque anomalie identifiée la règle légale qui aurait dû être respectée, en présentant votre réponse dans un tableau construit comme suit)*

|  |  |
| --- | --- |
| **ANOMALIES IDENTIFIEES** | **REGLES LEGALES APPLICABLES** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

* 1. **Mathieu peut-il revenir sur sa signature ?** *(Justifiez votre réponse)*

* 1. **En quoi consiste l’homologation et va-t-elle être obtenue dans ce cas ?** *(Justifiez votre réponse)*

**2.4 Concernant la rupture conventionnelle, quelle nouveauté a été introduite par l’ordonnance du 22 septembre 2017 ?**

**QUELQUES CONSIGNES DE REDACTION**

* **Renseignez vos nom prénom et signez votre copie**
* **Numérotez vos réponses**
* **Ecrivez une ligne sur deux**
* **Soyez précis en évitant les mots inutiles**
* **Structurez vos réponses**
* **Attention à l’orthographe**