

## EXAMEN DE FIN DE STAGE JUDICIAIRE

### SESSION JUIN 2020

### DROIT DU TRAVAIL

**Veuillez répondre de manière claire et concise aux questions suivantes :**

Monsieur BATEAU est le Directeur des Ressources Humaines d'une compagnie d'assurance luxembourgeoise occupant 200 salariés. En raison d'un contexte économique difficile à l'issue incertaine, il est aujourd'hui demandé à tous les Directeurs de la société d'adapter l'organisation du travail au sein de leur département afin d'en optimiser la rentabilité, et de faire un effort financier en diminuant les coûts d'exploitation pour les années 2020 et 2021.

Dans ce contexte, Monsieur BATEAU vous contacte pour soumettre à votre conseil avisé différents projets.

- 1) Tout d'abord, Monsieur BATEAU veut instaurer le télétravail pour tous les managers de son département, à raison de deux jours par semaine minimum. Il espère que cette flexibilité d'organisation permettra notamment à ces derniers d'être disponibles pendant les horaires habituels de travail mais également en dehors, lorsque l'activité le nécessitera. En effet, la plupart des managers résident en France et leur temps de présence au bureau est régulièrement impacté par les contraintes de trajet domicile-travail.

**Question : ce projet est-il juridiquement réalisable ? Quels conseils et points de vigilance pouvez-vous donner à Monsieur BATEAU concernant le télétravail ? (5 points)**

- 2) Monsieur BATEAU souhaite par ailleurs revoir deux points de dépense que sont les bonus et les reliquats de congés payés non pris. Il souhaiterait tout d'abord réduire les bonus des « commerciaux » de 30 % par rapport au montant qui leur a toujours été versé (équivalent à 2 mois de salaire brut) et ce avant leur paiement au mois de juin 2020.

Il envisage également de purger au 31 décembre 2020 tous les reliquats de congés acquis et non pris à cette date. Il a en effet remarqué que les congés non pris représentent un coût important lors du départ d'un salarié, du fait qu'ils ont toujours été cumulés d'année en année dans l'entreprise. A partir de 2021 et de façon pérenne, Monsieur BATEAU souhaite que les congés acquis et non pris dans l'année civile soient définitivement perdus.

**Question : ces mesures sont-elles juridiquement envisageables ? Comment les mettre en œuvre ? (5 points)**

- 3) Monsieur BATEAU envisage enfin de procéder au licenciement de Monsieur SURLEAU, qui occupe le poste de « Responsable recrutement et développement RH » depuis 10 ans. Il vous explique que Monsieur SURLEAU a été promu à ce poste par l'ancien Directeur des Ressources humaines, aujourd'hui retraité, pour récompenser son ancienneté de 20 ans au sein de l'entreprise, comme il était d'usage à l'époque. Monsieur BATEAU, quant à lui, ne fait pas confiance à Monsieur SURLEAU. Il estime que ce dernier fait preuve de négligence professionnelle, comme le prouvent plusieurs recrutements effectués par le passé sur des postes stratégiques, qui se sont avérés « malheureux » par la suite et coûteux pour l'entreprise. De plus, Monsieur SURLEAU manque de transparence et communique très peu sur son travail, de sorte qu'il est en réel décalage avec les autres Responsables RH, bien plus

30 ans  
d'ancienneté

impliqués dans les différentes missions et stratégies à mener. Monsieur BATEAU vous confie qu'en réalité, la principale mission de Monsieur SURLEAU se limite à valider les recrutements qui sont entièrement menés par ses collaborateurs, et qu'il perçoit un salaire bien trop élevé étant donné le peu de travail fourni. Son poste pourrait donc tout aussi bien être supprimé, et cela permettrait à Monsieur BATEAU de remplir les objectifs de rentabilité et de réduction des coûts demandés par la Direction générale.

**Question : selon vous, comment Monsieur BATEAU devrait-il motiver le licenciement de Monsieur SURLEAU pour en assurer la sécurité juridique? (5 points)**

- 4) Deux jours plus tard, Monsieur BATEAU vous contacte à nouveau. Il a décidé de suspendre son projet de licenciement car il vient de recevoir un courrier de Monsieur SURLEAU, accompagné d'un certificat d'incapacité de travail, et rédigé comme suit :

*« Comme vous ne pouvez l'ignorer, je suis victime depuis longtemps de faits de harcèlement moral au sein de la DRH. Je me trouve régulièrement isolé en raison de mon âge plus avancé que la plupart des collaborateurs. J'entends d'ailleurs souvent dans les couloirs des moqueries sur les « anciens » de l'entreprise, et des allusions sur la difficulté des seniors à travailler avec les nouvelles technologies. Les autres Responsables RH, qui sont tous plus jeunes que moi, me tiennent à l'écart de leurs discussions sur les différents projets en cours, ce qui m'empêche d'y participer en connaissance de cause lors des réunions d'équipe. Je suis également le seul des Responsables à qui vous adressez des remarques concernant le respect des horaires de travail. Je ne supporte plus cette situation humiliante, au point que mon médecin m'a arrêté pour un mois. Les choses étaient différentes sous l'ancienne Direction, et je me considère aujourd'hui discriminé en raison de mon âge. Ce n'est pas une façon d'être traité après 30 ans de bons et loyaux services. »*

Monsieur BATEAU s'inquiète de ces accusations de harcèlement moral et de discrimination : bien qu'il existe un décalage certain entre Monsieur SURLEAU et les autres Responsables RH, il n'a jamais eu le sentiment que ce dernier le vivait mal. Monsieur SURLEAU ne s'était d'ailleurs jamais plaint auparavant à qui que ce soit, du moins pas à sa connaissance.

**Question : comment Monsieur BATEAU doit-il réagir au courrier de Monsieur SURLEAU ? Quel serait le régime juridique applicable en matière de preuve en cas de litige ? (5 points)**

Bonne chance !

\*\*\*