



**CONCOURS D'ADMINISTRATEUR-ADJOINT
2012-2013**

DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES
ET DE LA FORMATION



Épreuves d'admissibilité

31 janvier 2013



**ÉPREUVE À OPTION :
OPTION DROIT DU TRAVAIL**

(durée 2 heures)



ÉPREUVE À OPTION

DROIT DU TRAVAIL



1. Rédaction de notes d'information sur les sujets suivants :

- la rupture conventionnelle (6 points) ;
- le chômage partiel (4 points).

2. Cas pratique (10 points) :

Monsieur X, « préparateur culinaire » depuis 10 mois au sein de l'entreprise *Les Bons Petits plats* (2 activités : conserves, pâtes alimentaires) connaît plusieurs difficultés avec son employeur. Alors que son bulletin de paie indique que la convention collective applicable à l'entreprise est celle des pâtes alimentaires, il découvre qu'il n'a pas perçu, comme cela est prévu par cette convention collective, une « prime de Noël » au mois de novembre d'un montant égal à la moitié d'un mois de salaire, destinée à faciliter les achats de décembre. L'employeur rétorque que la mention de cette convention collective dans le bulletin de paie est une erreur, ce qui est démontré par le fait que cette convention collective n'a jamais été appliquée aux salariés dans l'entreprise. Selon l'employeur, la convention collective applicable aux salariés est bel et bien la convention collective de la conserve : en effet, si le chiffre d'affaires dégagé par l'activité de pâtes alimentaires représente 51,2 % du chiffre d'affaires de la société, le nombre de salariés affectés à l'activité de conserves (53) est largement supérieur à celui relatif à la première activité (31). Or, cette convention ne prévoit pas une telle prime.

Cette question n'est pas la seule à préoccuper Monsieur X qui a été reçu hier à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, durant lequel Monsieur X s'est vu reprocher « une insuffisance professionnelle (nombre insuffisant de recettes proposées ; recettes proposées non concluantes) constitutive d'une faute grave ». Il envisage de remettre dès demain à son supérieur hiérarchique un courrier dans lequel il expliquerait devoir quitter l'entreprise en raison du non-paiement de « la prime de Noël » tout en proposant d'accomplir son préavis de 15 jours (prévu à la fois par l'accord de branche de la conserve et celui des pâtes alimentaires).

Que lui conseillez-vous ?