



**CONCOURS D'ADMINISTRATEUR-ADJOINT  
2015**

**Épreuves d'admissibilité**

DIRECTION DES  
RESSOURCES HUMAINES  
ET DE LA FORMATION



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

*(durée 2 heures – coefficient 2)*

## **I. Rédaction d'une note sur chacun des sujets suivants**

1. Le plan de sauvegarde de l'emploi (5 points)
2. Le travail illégal (5 points)

## **II. Cas pratique (10 points)**

Vous êtes le directeur des ressources humaines d'une PME du secteur de l'industrie automobile, située dans le département de l'Orne, qui emploie 220 salariés.

La mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi impliquant le licenciement de 120 salariés a été décidée par la direction. Alors que cette information devait demeurer confidentielle, la presse locale s'en est fait l'écho. L'organisation syndicale majoritaire dans l'entreprise (Auto-uni) a immédiatement informé le directeur du site qu'elle appelait les salariés à baisser la cadence sur les chaînes de production.

Trois jours plus tard, des piquets de grève ont été mis en place, les salariés grévistes insultant copieusement les non-grévistes au moment de leur entrée dans les locaux de l'entreprise et tentant parfois de les inciter à rebrousser chemin.

Ce matin, la situation s'est envenimée : une rixe s'est déclenchée entre un agent de maîtrise non-gréviste et Gérard Fagorni, le délégué syndical Auto-uni.

Le syndicat Auto-uni, en réaction à cet événement, a fait part de son intention d'occuper les locaux de l'entreprise afin de rendre impossible la poursuite de l'activité.

**Le PDG de la société vous consulte afin de rappeler le cadre juridique du droit de grève, d'analyser le déroulement du conflit et de déterminer les mesures à prendre dans l'éventualité où la menace du syndicat serait mise à exécution. Il souhaite également que le délégué syndical Auto-uni soit sévèrement sanctionné, notamment financièrement, et vous demande s'il est possible d'envisager son licenciement.**