

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION**MENTION DROIT parcours public et privé****3^{ème} NIVEAU – SEMESTRE 5****GROUPE DE COURS N° 3****LICENCE 3 MENTION ECONOMIE ET DROIT parcours Droit privé et parcours Droit public****DROIT DU TRAVAIL****MERCREDI 19 DECEMBRE 2012****9 H – 12 H*************L'usage du Code du travail non annoté est autorisé****Madame Blanc vient vous voir et vous expose les faits suivants :**

Elle a été embauchée en janvier 2011 avec un contrat de travail à durée déterminée de remplacement en qualité d'hôtesse de caisse par la société « Bas Prix » qui gère un supermarché à Toulouse (50 salariés). Son contrat de travail mentionne qu'elle remplace pour 18 mois en raison d'un congé maladie Madame Durand, hôtesse de caisse. A la demande de l'employeur, Madame Blanc a remplacé dans les faits durant 1 mois (juillet 2011) une autre hôtesse de caisse Madame Rey, absente pour congés annuels.

A l'issue de son contrat à durée déterminée, Madame Blanc a été embauchée par la société « Bas Prix » en juillet 2012, dans le même supermarché pour occuper les mêmes fonctions par contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

Le contrat de travail écrit précise notamment qu'elle est engagée pour 20 heures hebdomadaire, selon la répartition du temps de travail hebdomadaire suivante : 4 heures tous les matins du Lundi au Samedi, et sauf le Mercredi. Il est prévu que « cette répartition pourra être modifiée en fonction de la nécessité de renforcer les équipes pour répondre à l'afflux de clientèle » et que la salariée pourra être amenée à travailler le Mercredi matin au lieu et place du Vendredi matin. Une autre clause du contrat précise que « toute autre activité professionnelle exercée à titre de salarié ou d'indépendant est soumise à l'accord de l'employeur ».

Le 20 août 2012 son employeur lui notifie qu'à compter du 1^{er} septembre 2012 la répartition de la durée du travail est modifiée (mercredi matin au lieu du vendredi matin). Madame Blanc proteste auprès de son employeur mais, ayant besoin de conserver son emploi, elle se soumet à la nouvelle répartition. Puis elle forme une demande devant le Conseil de prud'hommes en résiliation de son contrat de travail au motif que l'employeur ne pouvait lui imposer une telle modification de son contrat de travail. A partir de ce moment, le climat entre les parties se détériore rapidement.

Le 2 novembre 2012 l'employeur a convoqué Madame Blanc à un entretien préalable au licenciement. Puis après l'entretien qui s'est tenu le 13 novembre l'employeur lui a notifié son licenciement le 15 novembre 2012. La lettre de licenciement, recommandée avec avis de réception, contient la motivation suivante : « licenciement sans préavis pour faute grave en raison des faits qui ont été portés à notre connaissance par vos collègues à savoir une activité de voyante - tarologue exercée à votre domicile ; activité qui non seulement perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise mais aussi est exercée sans notre accord en violation de votre engagement contractuel ».

Madame Blanc vous demande, bien qu'elle ne puisse pas contester la procédure de licenciement qui est régulière, si elle dispose d'autres arguments pour obtenir une indemnisation prud'homale (et laquelle ?) réparant le préjudice qu'elle considère avoir subi du fait du comportement de son employeur.