



Ministère des solidarités et de la santé
Ministère du travail
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Ministère des sports

CONCOURS EXTERNE, INTERNE ET TROISIEME CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2020
Mardi 8 septembre 2020
14h30 à 17h30 (horaires de métropole)

EPREUVE 2 :

Une épreuve de 4 à 5 questions à réponses courtes ou cas pratiques dans le domaine du droit du travail et du droit social européen permettant de vérifier les connaissances juridiques ainsi que la capacité à analyser une situation et proposer une solution appropriée (durée : 3 heures ; coefficient : 3).

Questions à réponses courtes :

- Le référendum d'entreprise aujourd'hui
- Le choix de la sanction administrative en droit du travail
- La portée de la charte sociale européenne en droit interne

Cas pratique :

Cas pratique

Rappel liminaire : Le cas pratique est une épreuve d'analyse et de réflexion. Il est donc attendu du candidat un effort de précision, de rigueur et de clarté dans l'exposition des solutions.

L'entreprise « Intelligence Technologique » (IT) est une société d'importance dans le paysage juridique français. Outre son siège social à Paris, elle possède plusieurs établissements sur le territoire national.

L'entreprise fait actuellement face à plusieurs difficultés et son président directeur général, M. Martin, vous demande conseil en votre qualité de responsable des ressources humaines de l'entreprise tant pour qualifier les situations juridiques en cause que pour leur apporter les meilleures résolutions possibles.

1. Karim est représentant de proximité dans l'établissement de Brest. Il y a 15 jours, il a assisté à une réunion commerciale, en sa qualité de représentant de proximité, pour seconder une salariée sanctionnée à la suite d'un différend avec un client. Lors de cette réunion, il a tenu des propos que M. Martin a jugé déplacés. Il a donc régulièrement notifié un avertissement à Karim [les développements sur la procédure disciplinaire sont inutiles]. Ce dernier envisage de saisir le juge pour contester cet acte. Qu'en pensez-vous ? Sur quel(s) fondement(s) l'action de Karim a-t-elle une chance de prospérer ? Devant quel(s) juge(s) ?

2. A la suite d'un changement dans la situation juridique de l'employeur, l'établissement de Lyon a fait l'objet d'un transfert partiel. Paul, élu au comité social et économique d'établissement, a reçu une lettre lui indiquant qu'en vertu de l'article L. 1224-1 du code du travail, il faisait partie des salariés transférés. Paul souhaite s'y opposer. Le peut-il ? Si oui sur quel fondement et devant quel juge ?

3. Hilde est une déléguée syndicale historique du siège. Cela fait plus de 20 ans qu'elle revendique des droits pour ses camarades à la moindre occasion. L'employeur a obtenu le mois dernier une autorisation administrative de licenciement (la cause et le bien fondés de celle-ci n'est pas à questionner). Hilde a alors saisi le conseil de prud'hommes (CPH) de Paris afin de faire constater par le juge une discrimination syndicale dans le déroulement de sa carrière. En effet, lors de la rupture de son contrat, elle gagnait près de deux fois moins que des salariés ayant été embauchés en même temps qu'elle. Lors de votre dernière entrevue, M. Martin était tout sourire. Non seulement le principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à l'action de Hilde devant le CPH affirme-t-il, mais encore, il ne suffit pas de faire référence aux salaires des autres salariés pour prouver une discrimination. Que pensez-vous des moyens de défense évoqués par M. Martin ? L'action de Hilde a-t-elle une chance d'aboutir ?