

Partiel de janvier Paris II

Par **AH100**, le **28/01/2009** à **09:58**

Bonjour à tous!

Pouvez vous me donner votre avis sur le cas suivant:

Madame Prima travaille à la Direction des ressources humaines d'un grand cabinet d'avocat ; pour s'occuper du statut de tous les salariés de l'entreprise, elle avait l'habitude de se référer aux dispositions du code du travail relatives aux congés payés, maternité, à l'avancement, au licenciement, etc. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau code du travail, « à droit constant », elle n'y comprend plus rien : les numéros d'articles ont changé, certains ont éclaté, etc. De sorte qu'il y a quinze jours, au sujet des droits des représentants du personnel, elle s'est trompée et a oublié d'accorder un jour de congé au bibliothécaire, qui fait les recherches dans les Manuels et revues pour les avocats-stagiaires. Mécontent, il assigne en dommages-intérêts le cabinet devant le Conseil des Prud'hommes. Y a-t-il pour le défendeur un moyen d'échapper à la condamnation, du fait de ladite codification ?

A votre avis:

La réponse consiste à dire qu'une codification à Droit constant change la forme et pas le fond, donc pas de problème de Droit transitoire, la loi s'applique après la promulgation du code de la même façon.

Ou...

Problème de Droit transitoire?

Merci

 (broken image icon)