

Vous venez de terminer votre maîtrise et prenez la direction d'une association du secteur social. « Généra'ction » emploie 25 salariés. L'association a pour but la gestion de services d'information, de recherche, d'aide d'accueil de personnes en difficulté. L'ancien directeur a laissé quelques dossiers dont vous avez désormais la gestion. Il vous incombe d'apporter aux problèmes rencontrés une solution juridique au mieux des intérêts de votre employeur.

### **Dossier 1 : projet de restructuration**

L'association est composée de plusieurs sites, tous sis à Lyon, dans lesquels sont exercées des activités différentes mais aucun de ces sites n'a d'autonomie juridique. Pourtant, les salariés de l'association sont soumis à des conventions collectives de branche différentes selon le site où elles sont employées. Ainsi, par exemple, Mme Gimblette qui travaille sur le site A se voit appliquer la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde (FEHAP), du 31 oct. 1951. En revanche, M. Mossurot, employé sur le site B, est soumis à la convention collective nationale des CHRS du 22 nov. 1976.

En outre, depuis quelques temps, l'association par la voie de son directeur avait entamé une réflexion sur la fusion avec une autre association soumise, pour sa part, à la convention collective nationale du 25 mars 1966 pour les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

Vous rédigez une note de synthèse, fondée en droit, afin de mieux comprendre l'imbroglio conventionnel semblant régner dans l'association. A cette fin, vous préciserez :

- 1- A quelle(s) convention(s) collectives est soumise « Généra'ction » ? Pour cela vous poserez toutes les questions que vous jugerez utiles.
  
- 2- Par voie de conséquence, et selon les hypothèses retenues, vous préciserez le droit de Mme Gimblette en ce qui concerne une prime de pénibilité sachant que :
  - a. Selon l'article 44 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde (FEHAP), du 31 oct. 1951, le montant de la prime est fixé à 100 € par mois
  - b. Selon l'article 37 convention collective nationale des CHRS du 22 nov. 1976, le montant de la prime est fixé à 105 € par mois.
  
- 3- Quel serait le statut collectif de la nouvelle association en supposant que « Généra'ction » absorberait l'autre association en considérant que l'absorption serait effective au 1er mai 2008 et vous plaçant respectivement :
  - a. Au 17 novembre 2008
  - b. Au 17 septembre 2009
  - c. Quel plan d'action mettriez-vous en place avant le 17 septembre 2009 ?

---

<sup>1</sup> Votre document peut être travaillé en groupe, mais chacun doit rendre un exemplaire personnel. Date limite de remise mi-juin.

## ***Dossier 2 : rupture du contrat de travail de M. Emblavure***

La gestion d'une maison de retraite est l'une des activités de « Généra'ction ». Or, M. Emblavure salarié de l'association fait l'objet d'une procédure judiciaire pour escroquerie d'une personne âgée, intentée par le fils de cette dernière, infraction commise en dehors du lieu de travail.

Vous rassemblez, pour les présenter, les éléments juridiques qui vous permettront de prendre la décision la plus appropriée à l'encontre de M. Emblavure afin de préserver les intérêts de l'association.

## ***Dossier 3 : rupture du contrat de travail de Mme Singalette***

Votre prédécesseur à la suite de l'élaboration du budget 2007-2008, validé par les financeurs, a conclu avec Mme Singalette un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité pour une durée de 18 mois. Le contrat a été conclu le 3 mai 2007. Toutefois, suite à de nouvelles discussions avec vos financeurs vous constatez que le financement de l'activité de Mlle n'est plus assuré à compter du 1er juin 2008.

En présentant synthétiquement les solutions possibles, quelle décision mettez vous en œuvre pour gérer la situation de Mme Singalette.

## ***Dossier 4 : situation de Mlle Avanie***

Mlle Avanie, jeune femme de 26 ans, titulaire d'un diplôme d'éducatrice spécialisée a été recruté depuis le 1er juin 2004 par l'association afin d'accompagner des jeunes qui rencontrent des difficultés sociales. À plusieurs reprises, elle a fait l'objet d'agression qu'elle qualifie « à forte connotation sexuelle » les 22 juin 2007, 18 juillet, 13 mars 2008 et 25 avril 2008. Elle s'est jusqu'à présent contentée de signaler ces faits à sa direction. Mais le 26 avril 2008 quelques heures après sa prise de fonction, elle vous informe qu'elle exerce son droit de retrait.

À la suite d'un entretien qu'elle a eu avec vous le jour même, elle vous demande de changer de poste pour ne plus être en contact avec les jeunes gens qui l'agressent. Pour vous, l'attitude de Mlle dénote plutôt un refus travail constitutif d'une faute grave. En effet, vous estimez que le droit de retrait n'a pas été conçu pour réguler les relations humaines entre des personnes, qu'il n'est donc pas applicable.

Afin de prendre le temps de la réflexion vous mettez à pied Mlle Avanie et la convoquez à un entretien qui aura lieu dans huit jours. Vous faites quelques recherches pour prendre la décision la plus appropriée. Quelle sera votre décision et quels seront les effets de celle-ci sur la situation de Mlle Avanie et de l'association ?

## ***Dossier 5 : situation du SAES et de M. Dolic***

Militant du Syndicat Autonome des Educateurs Spécialisés, M. Dolic, se demande, à la suite de la position « commune » syndicale du 9 avril 2008 sur la représentativité<sup>2</sup>, de lui préciser, si son syndicat pourra présenter des candidats aux prochaines élections professionnelles d'entreprise (fév. 2009)

---

<sup>2</sup> La position commune est téléchargeable sur le site.