

## **DROIT DU TRAVAIL**

Année universitaire 2010-2011

---

### *Résoudre le cas suivant (chaque situation est notée sur 5 points)*

Le groupe MEDICARE a une activité de gestion de cliniques, d'établissements d'accueil de court et moyen séjour et de maisons de retraite du secteur privé à but lucratif, dans lequel chaque structure, composée ou non de plusieurs établissements demeure juridiquement autonome.

Vous devrez analyser aussi précisément que possible les situations présentées et déterminer les droits des salariés en mobilisant les règles juridiques appropriées. Posez, le cas échéant, toutes les questions que vous jugez utiles.

#### **Situation 1**

M. Bill Han a travaillé en qualité de comptable pour le compte de la société mère du groupe. Suite à la mutation géographique de son épouse, il a démissionné de son emploi et a, quinze jours plus tard, été embauché, toujours en qualité de comptable, en CDI, par M. Timothée Mesta, directeur de la maison de retraite « Temps Heureux », située à Lyon, où désormais le couple demeure, structure appartenant au groupe MEDICARE. Le contrat de travail de M. Han prévoit une période d'essai dont la durée est fixée conformément à la convention collective applicable dans son entreprise. Au bout de 2 mois, M. Mesta l'informe oralement que, compte tenu des difficultés relationnelles constatées depuis son arrivée dans le service comptable, il va mettre fin à la période d'essai moyennant le respect du délai légal de prévenance.

M. Bill Han, surpris par cette décision qu'il ne comprend pas, souhaite obtenir toutes les précisions nécessaires sur les points suivants :

1°) il pense ne pas être valablement soumis à une période d'essai. Qu'en pensez-vous ?

2°) à supposer sa période d'essai valable, qu'elle en est sa durée sachant que la convention collective nationale des établissements de soins privés à but lucratif du 23 déc. 2009 précise que les salariés ayant le statut de techniciens sont soumis à une période d'essai de 3 mois. Par ailleurs un accord d'entreprise, conclu en mai 2010, prévoit une période d'essai de 4 mois et un délai de prévenance de 1 mois.

3°) la rupture du contrat, vous semble-t-elle licite ?

## Situation 2

Mademoiselle Elsa Yemeur travaille depuis plusieurs années, en qualité d'infirmière, à la maison de retraite les Temps Heureux. Elle n'a fait l'objet d'aucun reproche particulier et est même considérée comme une excellente professionnelle. Sollicitée par une connaissance pour aider un groupe de quatre étudiants en DUT pour la réalisation d'un projet tuteuré, elle a accepté que ces derniers réalisent un court métrage sur l'art thérapie, technique mise en œuvre dans l'établissement. Le 15 novembre 2010, lors du tournage du documentaire, Mlle Yemeur, tout en expliquant la pratique de l'art thérapie, présente M. Hary Cept, âgé de 82 ans, placé par sa famille habitant boulevard des Belges à Lyon, sur lequel les effets de l'art thérapie sont manifestes. Le 5 janvier 2011, après une procédure régulière, Mlle Elsa Yemeur reçoit un courrier en recommandé lui notifiant son licenciement pour faute lourde.

Analysez la situation et déterminez les droits de Mlle Elsa Yemeur.

## Situation 3

Par ailleurs, dans le même établissement, M. Timothée Mesta, alors qu'il vient de conclure dans les règles avec Mme Naomi Nidril une rupture conventionnelle, reçoit 5 jours après sa date d'effet une lettre recommandée de cette dernière l'informant qu'elle est enceinte et qu'elle saisit le conseil de prud'hommes pour violation de ses « droits fondamentaux ». Par ailleurs, vous apprenez que Mme Nidril était aide soignante d'un établissement racheté, par M. Mesta, en novembre 2009 et qu'elle réclame le paiement d'une prime d'ancienneté prévue par l'accord d'entreprise alors appliquée, prime qui n'est pas prévue conventionnellement par les textes applicables aux Temps Heureux.

Vous préciserez donc les droits de Mme Naomi Nidril quant à la rupture de son contrat de travail et quant au bénéfice de sa prime d'ancienneté.

## Situation 4

Enfin, M. Gildas Treinte, employé en qualité de concierge, bénéficie au sein de l'établissement d'un logement de trois pièces dans un petit pavillon annexe mis à sa disposition gratuitement. Outre le gardiennage général, M. Treinte assure une permanence téléphonique dans son logement, une semaine sur deux du vendredi 18 heures au lundi matin 8 heures, et les nuits du lundi au jeudi, 18 heures à 8 heures, destinée à la continuité de la transmission des messages reçus en dehors de l'horaire de service de la standardiste. A cette fin, il dispose d'une centrale téléphonique de cinq lignes dont une réservée aux appels des pompiers et des urgences, d'un ordinateur destiné à réceptionner les différents types d'alarme, et d'un téléphone sans fil.

Estimant qu'il devrait être payé pour cette fonction car le temps ainsi passé constituait un temps de travail effectif, M. Gildas Treinte a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir le paiement de rappels de salaires, heures supplémentaires, repos compensateurs, repos hebdomadaire et prime de service continu. Quel est votre point de vue ?

NB : Faire figurer vos ressources documentaires sur votre document. Merci de dactylographier le travail, de me le restituer par fichier joint en courriel et si possible en version papier déposé dans mon casier. Date de restitution : fin mars. Bon travail !