



Service des formations professionnalisées

MASTER 2

Droit et management social de l'entreprise

UE1 La relation individuelle de travail
(Cours de Mme REYNES)

20 mars 2017

8H30 - 12H30

Aucun document n'est autorisé.

Année universitaire 2016-2017

Session 1

UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98
www.ut-capitole.fr

Mise en situation

A la suite d'une création de poste, vous venez d'être recruté(e) en tant que RRH par le groupe de santé privé « Alter Santé ». Le groupe qui compte 1500 salariés est implanté dans la région Occitanie et celle d'Ile de France. Le groupe est leader dans ce secteur d'activité et comporte à ce jour une quinzaine de cliniques privées. Ces établissements de santé sont régis par la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002.

Vous êtes chargé(e) de la gestion des ressources humaines de 4 établissements de soins et vous encadrez une équipe de 5 personnes.

Parmi les cliniques qui figurent dans votre périmètre fonctionnel vous découvrez, lors de votre prise de fonctions, la situation problématique de l'une d'entre elles, en l'occurrence la Clinique des pinsons située à Colomiers et dont l'effectif est de 150 salariés.

Vous devez résoudre plusieurs problèmes :

1 – **Monsieur Louis** a été engagé par la Clinique des pinsons à compter du 1^{er} juin 2015, en qualité de brancardier (catégorie employé), par contrat de travail à durée indéterminée comportant une période d'essai de 2 mois. A l'issue de cette période d'essai non renouvelée, l'engagement de Monsieur Louis est devenu définitif.

Le 20 novembre 2016, Monsieur Louis a refusé de remplacer, provisoirement et en urgence, un autre brancardier de la Clinique des citronniers qui venait de décéder subitement (la Clinique des citronniers, située à Blagnac, fait partie du groupe « Alter Santé »).

A la suite de ce refus, des observations verbales ont été faites le 25 novembre 2016 à Monsieur Louis par le directeur de la Clinique des pinsons. Devant témoins ce dernier lui a reproché, avec véhémence, son comportement inqualifiable ayant porté préjudice au bon fonctionnement des services.

Le 30 décembre 2016, Monsieur Louis, devenu insomniaque depuis cet événement, a fourni à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail pour maladie établi par son médecin traitant.

Durant la période d'arrêt de travail, une rupture conventionnelle du contrat de travail a été signée le 15 janvier 2017. Par courrier adressé à son employeur le 20 janvier 2017 le salarié s'est rétracté. Il a repris le travail dès le 23 janvier à l'issue de son arrêt de travail.

Puis, il a reçu le 3 février 2017 une convocation à un entretien préalable « en vue d'un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire le temps nécessaire au déroulement de la procédure ».

Monsieur Louis ne s'est pas présenté à l'entretien dont la date avait été fixée au 12 février 2017. Il a reçu, le 24 février 2017, la notification de son licenciement pour faute grave, motivé par « un acte d'insubordination ayant mis en péril le bon fonctionnement de l'établissement de soins et la santé et la sécurité des patients ».

Vous êtes ce jour informé de la décision de Monsieur Louis d'engager une action prud'homale relative aux faits décrits ci-dessus. Identifiez, s'il y a lieu, et évaluez le risque judiciaire encouru par l'employeur.

2 – Le groupe « Alter Santé » a racheté un centre de radiothérapie (le Centre Radio Garonne) afin d'accroître l'offre de soins et l'équipement en matériel de la Clinique des pinsons. Le déménagement du matériel et des équipements de ce Centre via une extension des bâtiments de la clinique est en voie d'achèvement. Le transfert du personnel du Centre Radio Garonne génère, quant à lui, quelques difficultés qu'il vous incombe désormais de régler.

- **Madame Jeanne**, standardiste, a été informée par un entretien téléphonique, puis par un entretien en présentiel avec le directeur de la Clinique des pinsons qu'elle allait faire l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique en raison d'un doublon au sein de la Clinique suite à la réorganisation nécessitée par le transfert. Ce licenciement lui a été notifié à l'expiration du congé de maternité. Quid de la validité de ce licenciement ?

- Au mois de février 2017, **Madame Claude**, manipulateur radio, a refusé, quant à elle de se rendre sur son nouveau lieu de travail à la Clinique des pinsons. Malgré 2 mises en demeure elle continue à opposer un refus catégorique et menace même de prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'elle ne peut se voir imposer de nouvelles conditions contractuelles. En effet, elle fait valoir que du fait d'un temps de trajet rallongé de 30 minutes entre son domicile et la Clinique (soit 1 heure aller/retour), elle ne pourra plus rentrer chez elle entre midi et 14 heures ce qui la privera de la possibilité de déjeuner avec ses jeunes jumeaux ainsi que de la possibilité de faire une petite sieste. Quid de la légitimité du refus de la salariée et des conséquences à tirer de ce refus ?

- **Madame Laure**, infirmière, a été recrutée par le Centre Radio Garonne en contrat de travail à durée déterminée avec un terme précis de 6 mois au motif d'un remplacement d'une autre infirmière (Madame Julia) en arrêt maladie. Elle a poursuivi l'exécution de son contrat de travail à durée déterminée au sein de la clinique mais l'arrivée du terme précis de son contrat arrive dans 15 jours. Compte tenu de la pénurie d'emploi d'infirmière, la responsable de l'unité de soins dont elle dépend vous interroge : Quid de la possibilité juridique de continuer à employer Madame Laure par contrat de travail à durée déterminée de remplacement et, le cas échéant, à quelles conditions ?

Annexe : extrait de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée.

Période d'essai

Article 43

Article 43.1

Durées

Tout engagement à durée indéterminée ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail, est définie ci-dessous par catégorie professionnelle :

- a) Employés : 1 mois ;
- b) Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- c) Cadres : 3 mois

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, le suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Quelle que soit la catégorie professionnelle et après accord écrit des parties intervenu avant son terme, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne pourra excéder celle de la durée initiale.