

Cas pratique : temps partiel et intérim.

Par **Dawne**, le 17/11/2012 à 20:33

Bonsoir,
étudiante en AES, j'ai quelques cas pratique à rendre.
Je voudrais simplement me faire corriger, et voir si j'ai bien réussi à résoudre ces cas si ça paraît cohérent et si la méthodologie est bonne.

Cas pratique 1 :

L'entreprise Admis (entreprise automobile) a fait appel à 32 intérimaires pendant 6 mois pour cause d'accroissement temporaire de l'activité.

Monsieur Touvenel remarque que les salariés permanents de l'entreprise bénéficient d'une prime à l'ancienneté et des tickets restaurant prévus dans la convention collective de l'industrie automobile.

Ayant la même qualification que ces salariés, il se demande s'il peut prétendre à ces différents avantages.

Il est question de savoir ici quel est le statut individuel pour un salarié intérimaire.

Selon l'article L1251-18 du code civil, la rémunération accordée au travailleur intérimaire ne serait être inférieure au salaire que percevraient dans l'entreprise utilisatrice, un salarié permanent, après la période d'essai, un salarié de qualification équivalente, occupant un même poste. La rémunération « doit également comprendre tous les avantages et accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé »

En vertu de l'arrêt cassation sociale du 29 novembre 2009, « le ticket restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'employeur, entre dans la rémunération du salarié »
Ainsi de par les dispositions légales, Monsieur Touvenel peut prétendre aux tickets restaurant, et de la prime d'ancienneté mais il conviendra que l'intérimaire remplisse les conditions d'ancienneté pouvant être nécessaire au versement de celle-ci.

Cas pratique 2

Roslie travaille 8heures par jour, le lundi mardi et mercredi depuis environ un an.

Elle se demande si elle a acquis des droits aux congés payés et si elle peut prendre lesdits congés en dehors des trois jours par semaine durant lesquels elle travaille normalement.

La question est de savoir quels sont les droits individuels du travailleur à temps partiels vis-à-vis des congés.

Le principe qui régit le contrat de travail à temps partiel est l'égalité de traitement avec les travailleurs à temps plein.

L'article L3121-11 du code du travail prescrit que le salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits d'origine légale ou réglementaire dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

L'arrêt du 22 février 2000 nous rappelle également que le calcul du nombre de jours de congés payés pris par un salarié à temps partiel doit s'effectuer en prenant en compte tous

les jours ouvrables compris entre le premier jour où l'employé aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé et le jour de la reprise et non par rapport au jour ouvrable travaillé.
Au vu de ces dispositions Roslie a bien acquis des droits aux congés payés (30jours/an) et elle peut prendre congés en dehors des trois jours par semaine durant lesquels elle travaille normalement.

J'ai un peu de mal pour conclure je trouve, pour répondre à la question.

Si vous avez des idées/suggestions, je suis preneuse pour tout!
Merci, et bonne soirée.[smile4]

Par **Newjurist**, le **21/11/2012** à **01:22**

Bonsoir Dawne...

[citation]Bon, d'accord ../[/citation] Après 9 mins d'attente. Je vous rappelle que nous sommes comme vous Dawne, des étudiants. Nous avons aussi des travaux dirigés au minimum, certains sont doctorants, d'autres ont aussi des préoccupations.

Pour revenir à vos cas pratique.

Vous avez exposer les faits, qualifiés de façon juridique.

Vous avez poser un problème juridique, qui pourrait être retravaillé, mais ça se tient.

Vous expliquez la loi puis comment la jurisprudence en a fait application.

Mais vous concluez directement.

Essayez de d'abord confrontez les articles aux faits de l'espèce, ce que la jurisprudence apporte, ce qu'elle applique si il s'agit de quelque chose de semblable à votre cas pratique.

Ce que j'entends, c'est que vous avez tendance à aller vite, il faut prendre le temps de bien expliquer. Faites comme si vous écrivez le cas pratique à un néophyte du droit.

Ensuite, concluez.

Par **Dawne**, le **21/11/2012** à **09:35**

Après 3 jours et 9 minutes.

Mais d'accord merci, je vais travailler sur l'avant conclusion.

Par **Camille**, le 21/11/2012 à 11:54

Bonjour,

[citation]Après 3 jours et 9 minutes. [/citation]

Et alors ? Personne ne vous empêchait de continuer de travailler sur votre sujet et Juristudiant n'est pas une "machine à répondre".

[citation]Ainsi de par les dispositions légales, Monsieur Touvenel peut prétendre aux tickets restaurant, et de la prime d'ancienneté mais il conviendra que l'intérimaire remplisse les conditions d'ancienneté pouvant être nécessaire au versement de celle-ci.[/citation]

Pas faux, mais comme le dit Newjurist, il faudrait un développement plus structuré.

[citation]En vertu de l'arrêt cassation sociale du 29 novembre 2009, « le ticket restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'employeur, entre dans la rémunération du salarié »[/citation]

En fait, ici, la Cour n'a fait que confirmer les règles du code du travail (préexistantes, donc).

[citation]Au vu de ces dispositions Roslie a bien acquis des droits aux congés payés (30jours/an)[/citation]

Non, bien évidemment. Sur la base de 30 jours, au prorata (pour simplifier) de son temps de présence partielle.

[citation]

et elle peut prendre congés en dehors des trois jours par semaine durant lesquels elle travaille normalement.[/citation]

Pas tout bien compris, là. Ses congés sont pris sur ces trois jours, bien sûr. Les autres jours ne sont pas pris en compte (sauf les samedis, selon un mécanisme assez complexe, d'ailleurs, avec distinction des jours ouvrables/jours ouvrés).

Les jeudis et les vendredis de toute l'année, elle fait ce qu'elle veut.

[citation]et non [s]par apport[/s] au jour ouvrable travaillé.[/citation]

Plaît-il ?