

Chapitre 4

La diversité des contrats de travail

Exercice complémentaire 1

Analyse de l'arrêt du 24.09.08

Une psychologue clinicienne est embauchée par CDI, à mi-temps par l'Association pour la protection de l'enfance et de l'adolescence. Elle postule pour le remplacement par CDD à $\frac{3}{4}$ de temps de la titulaire du poste de psychologue clinicien dans un autre service. Sa candidature est rejetée.

La salariée saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en dommages-intérêts pour non respect de la priorité d'emploi.

La cour d'appel rejette sa demande.

La salariée se pourvoit en cassation.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel

Le problème juridique est de savoir si la priorité d'emploi dont bénéficie le salarié à temps partiel pour reprendre un temps plein ou accroître son temps de travail s'applique également aux salariés sous CDD.

La cour d'appel a estimé que seuls les salariés sous CDI bénéficient de cette priorité.

La loi prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui veulent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise ont une priorité d'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle. L'employeur doit alors porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois qui sont susceptibles d'être pourvus par eux.

La cour de cassation estime, dans cet arrêt, que le refus de l'employeur de prendre en compte la candidature d'une salariée au motif qu'elle était embauchée en CDD n'est pas justifié.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient de la même priorité d'embauche que les salariés en CDI, qu'il s'agisse d'une augmentation de leur temps de travail ou d'une diminution.

Exercice complémentaire 2

Obtiendra-t-elle gain de cause ?

Si la nullité de la clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors

valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Exercice complémentaire 3

Analyser les différents problèmes juridiques posés et les résoudre en justifiant les solutions

1er problème juridique : la cessation anticipée du congé parental est-elle possible ?
En principe, le congé parental ne peut être rompu avant le terme sauf en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du ménage.
En l'espèce, le conjoint de la salariée en congé parental est licencié, ce qui provoque une diminution des ressources du ménage. Le retour anticipé de la salariée est possible, l'employeur ne peut pas s'y opposer.

2è problème : la rupture du CDD est-elle possible ?
Un CDD à terme précis ne prend fin qu'au terme sauf accord des parties, faute grave d'une des parties, cas de force majeure ou démission du salarié pour embauche sous CDI
En l'espèce, le CDD était conclu pour une durée d'un an, le terme était précis. Il ne pouvait pas être rompu avant le terme. De plus, le retour anticipé de la salariée n'est pas un cas de force majeure. Ce CDD ne peut donc pas être rompu avant le délai d'un an sauf accord des deux parties.
Les parties ont convenu de conclure un nouveau CDD pour surcroît d'activité.

3è problème : ce contrat peut-il succéder au premier sans délai de carence ?
L'employeur doit respecter un délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste de travail. Ce délai est égal à 1/3 de la durée du précédent contrat, renouvellement compris, si le CDD a une durée au moins égale à 14 jours, à la moitié de la durée du contrat, si elle est inférieure à 14 jours.
A défaut, le CDD est requalifié en CDI.
Il y a cependant des exceptions : il n'y a pas de délai de carence entre deux CDD successifs sur un même poste de travail. Il s'agit notamment des CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent.
En l'espèce, un délai de carence devait être respecté entre les deux CDD puisque le motif du 2è n'est pas une nouvelle absence du salarié. Le 2è contrat doit donc être requalifié en CDI pour non respect du délai de carence.

4è problème : validité de la période d'essai du 2è contrat
La période d'essai du 2è contrat n'est pas justifiée. Les postes requérant une qualification identique, la durée du premier contrat s'impute nécessairement sur la durée de la période d'essai du 2è contrat.
En l'espèce, il n'y a pas de période d'essai. M. Martin est embauché définitivement dès le premier jour du 2è contrat.

Exercice complémentaire 4

Travail à faire

Quels sont les avantages du contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ses avantages sont nombreux :

Son objet : il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire en travaillant dans l'entreprise ;

Les bénéficiaires : il permet à des jeunes de compléter leur formation initiale pour pouvoir accéder aux métiers souhaités, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires du RSA... de favoriser leur retour à l'emploi, aux jeunes sans formation initiale de pouvoir insérer le monde de l'emploi ;

Souplesse du contrat : le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée à temps plein ou à temps partiel. Il peut être renouvelé une fois pour une même durée si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour certaines raisons énumérées à l'article L 6325-7 du code du travail.

Sécurité du contrat : Il est établi par écrit. Il comprend une durée maximale. La durée de la formation est strictement réglementée. Les parties ont des obligations à respecter tout au long du contrat. En cas d'absence d'actions de formation en lien avec la qualification recherchée, le contrat est requalifié en CDI de droit commun.

Aspects financiers : Le salarié perçoit une rémunération minimale qui est un pourcentage du SMIC. L'employeur bénéficie d'exonérations des cotisations patronales dans certaines conditions. Les actions de formation sont prises en charge par les OPCA ainsi que les dépenses nécessaires à la formation des tuteurs chargés de guider dans l'entreprise les bénéficiaires.