

Chapitre 4

La diversité des contrats de travail

Exercice complémentaire 1

Cour de cassation chambre sociale arrêt du mercredi 24 septembre 2008

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 212-4-9, alinéa 1er, devenu L. 3123-8 du Code du travail, ensemble la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 mis en oeuvre par la directive 1997/81/CE du 15 décembre 1997 et l'article L. 122-3-3, alinéa 1er, devenu L. 1242-14 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces deux premiers textes que le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître son temps de travail dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ; que selon le dernier de ces textes, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un CDI s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée sans détermination de durée par l'Association pour la protection de l'enfance et de l'adolescence (APEA) depuis le 11 décembre 1972 en qualité de psychologue clinicienne à mi-temps, Mme X... a été affectée au service de l'Action éducative en milieu ouvert (AEMO) avec, à partir du mois de juillet 2000, un horaire hebdomadaire de 18 heures 41 ; que souhaitant remplacer la titulaire du poste de psychologue clinicien au service d'Investigation et d'orientation éducative (IOE) en congé maladie, l'employeur a proposé son remplacement en interne, par contrat à durée déterminée à trois quart temps ; que sa candidature n'ayant pas été retenue, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité d'emploi prévue par l'article L. 212-4-9 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a énoncé que l'emploi pour lequel elle postulait, proposé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à trois quart temps, n'était pas compatible avec l'emploi à mi-temps qu'elle occupait et qu'aucun préjudice ne pouvait résulter de l'impossibilité pour la salariée de changer son poste en contrat à durée indéterminée pour un poste en contrat à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors d'une part, que l'article L. 212-4-9, alinéa 1er, devenu L. 3123-8 du Code du travail n'exclut pas que la priorité d'emploi qu'il prévoit puisse s'exercer sur un emploi à durée déterminée, alors d'autre part, que la salariée n'entendait pas cumuler les deux emplois à temps partiel, de sorte que, dès l'instant qu'elle remplissait les conditions prescrites, l'employeur avait l'obligation d'accéder à sa demande, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen qui est subsidiaire :
CASSE ET ANNULE

Travail à faire
Analysez l'arrêt ci-dessus.

Exercice complémentaire 2

Isabelle a été engagée le 16 juin 2007 par la société Univerdis, en qualité de caissière, par contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel stipulant que la salariée s'oblige à consacrer professionnellement toute son activité et tous ses soins à l'entreprise, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, lui étant en conséquence interdit. Le 27 mai 2008, à la suite des deux avis d'inaptitude du médecin du travail, elle a été licenciée. Elle estime son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'indemnités de rupture et à la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet.

Travail à faire

Obtiendra-t-elle gain de cause ?

Exercice complémentaire 3

M. Martin a été embauché, à compter du début janvier, par contrat à durée déterminée d'un an pour remplacer une salariée dont le contrat de travail était suspendu pour congé parental. Fin mars, son conjoint ayant été licencié, la salariée demande la rupture de son congé parental et sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur veut alors rompre le contrat de M. Martin mais ce dernier refuse. L'employeur lui propose alors de rester dans l'entreprise sur un poste de qualification identique mais de conclure un deuxième CDD pour un surcroît d'activité bien réel pour une durée de dix mois. M. Martin accepte ce deuxième contrat qui comporte une période d'essai d'un mois.

Travail à faire

Analysez les différents problèmes juridiques posés et les résoudre en justifiant les solutions.

Exercice complémentaire 4

Travail à faire

Quels sont les avantages du contrat de professionnalisation ?