

Chapitre 4

La diversité des contrats de travail

Exercice 04.01

Précisez le cas de recours éventuel. Justifiez votre réponse.

| Situations | Possibilité de recours | Cas de recours et justification |
|---|------------------------|---|
| a - Départ en congé maternité d'Aline du 1.06 au 26.09 | oui | Remplacement d'un salarié temporairement absent |
| b - Poste de travail devenu vacant à la suite du départ à la retraite de Raymond le 30.06 et qui sera supprimé le 31.12 | oui | Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste de travail |
| c - Remplacement de Simon, salarié de l'entreprise sous CDI, en grève | non | Remplacement de salariés grévistes par un CDD est interdit |
| d - Remplacement du comptable, qui remplace l'informaticien en stage professionnel | oui | Remplacement en cascade d'un salarié temporairement absent |
| e - Pendant les fêtes de fin d'année du 20.12 au 31.12 | oui | Accroissement temporaire d'activité |
| f - 30 figurants nécessaires au tournage d'un film | oui | Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDD ou CTT |
| g - Tous les samedis pour faire face à une augmentation des ventes | non | L'accroissement d'activité n'est pas temporaire puisqu'il se reproduit tous les samedis |
| h - Pour la durée des vendanges | oui | Contrat vendanges |

| | | |
|---|-----|---|
| i - Pour l'exportation d'une très grosse quantité de légumes à l'étranger, pour la première fois | oui | Commande exceptionnelle à l'exportation avec mise en œuvre de moyens exorbitants |
| j - Pour remplacer 3 salariés absents pour cause de congés payés | non | Remplacement d'un salarié absent mais un seul salarié ne peut pas remplacer 3 salariés absents |
| k -Pour confier la responsabilité d'un magasin que l'employeur vient de racheter | non | Il s'agit de l'activité normale et permanente de l'entreprise |
| l- Pour fabriquer un nouveau type de moteur dans une société d'automobile | oui | Il s'agit d'un cas de recours autorisé : surcroît d'activité occasionnel |
| m-Embauche d'une vendeuse étalagiste dans un magasin de sport. Les ventes d'articles de sport et d'équipements de loisirs augmentent de mars à août | oui | Il s'agit d'un cas de recours autorisé : accroissement temporaire de la production pendant la période considérée. |

Exercice 04.02

Quels sont les enseignements de cet arrêt ?

Un électricien est embauché en CDD pour remplacer un salarié absent. Il poursuit son contrat jusqu'au terme et même au-delà. La relation contractuelle ayant été rompue, le salarié réclame à son employeur diverses sommes dont l'indemnité de requalification prévue à l'article L 122-3-13 du code du travail.

Cette indemnité est due lorsque le CDD est requalifié en CDI à la suite d'une méconnaissance par l'employeur de certaines règles relatives au CDD, cas de recours, mentions écrites manquantes, succession de CDD sur un même poste...

Selon l'article L 122-3-10 : si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. La transformation en CDI est de droit.

Le problème posé était de savoir si l'indemnité de requalification est due dans tous les cas de transformation du CDD en CDI.

La cour de cassation répond par la négative à cette question.

L'indemnité de requalification n'est due que dans les cas où la requalification en CDI s'appuie sur une irrégularité du CDD et pas quand elle résulte de la poursuite des relations contractuelles après l'échéance du terme.

Ainsi, quand la requalification en CDI sanctionne un comportement de l'employeur fondé sur une méconnaissance des règles applicables au CDD, l'indemnité de requalification est due.

Par contre, quand la requalification résulte de la poursuite normale des relations contractuelles sans comportement illicite de l'employeur, elle n'est pas due. Il n'y a aucune raison de sanctionner le comportement de l'employeur.

Exercice 04.03

Comparer travail temporaire, travail à temps partagé et portage salarial

Points communs

Dans les trois cas, il s'agit de prêt de main d'œuvre à but lucratif. Il s'agit d'une relation entre trois intervenants. Une société met son personnel à disposition d'une entreprise utilisatrice en lui fournissant une prestation.

En principe, le prêt de main d'œuvre à but lucratif est illicite sauf dans des cas légaux : travail temporaire, portage salarial, travail à temps partagé, associations intermédiaires, associations d'aide et de services aux personnes.

Les entreprises de travail temporaire peuvent être des entreprises de travail à temps partagé et des entreprises de portage salarial.

Dans les trois cas, il y a deux contrats signés : un contrat commercial et un contrat de travail

Différences

| Critères de comparaison | Portage salarial | Travail intérimaire | Travail à temps partagé |
|-------------------------|---|---|--|
| définition | Ensemble de relations contractuelles organisé entre une société de portage, une personne portée et des entreprises clientes. Entreprise créée par une personne physique ou morale dont l'objet exclusif est d'organiser et d'encadrer le travail de personnes avec lesquelles elle conclut | Ensemble de relations contractuelles organisé entre une entreprise de travail temporaire, un salarié et une entreprise utilisatrice Entreprise créée par une personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'elle | Ensemble de relations Contractuelles entre une société de travail à temps partagé, un salarié et des entreprises utilisatrices Entreprise créée par une personne physique ou morale qui a pour activité exclusive la mise à disposition, à titre lucratif, de |

| | | | |
|--------------------|---|--|---|
| | un contrat de travail. | embauche et rémunère à cet effet. | personnes qualifiées à des entreprises clientes qui ne peuvent pas les recruter en raison de leur taille ou de leurs moyens. |
| objectif | L'entreprise cliente a un besoin technique ponctuel, elle a besoin d'un spécialiste Vise les entreprises et les services aux particuliers | L'entreprise cliente a un besoin de main d'œuvre ponctuel pour remplacer un salarié absent ou pour faire face à un surcroît d'activité dans le cadre des cas de recours légaux Vise seulement les entreprises | L'entreprise cliente n'a pas les moyens de recruter directement des salariés en raison de sa taille ou de ses moyens. Elle a une besoin de main d'œuvre permanent Vise seulement les entreprises |
| Action commerciale | Le porté assure lui-même la prospection commerciale et développe sa clientèle Le porté n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente | C'est l'entreprise de travail temporaire qui prospecte et développe sa clientèle | C'est l'entreprise de travail à temps partagé qui prospecte et développe sa clientèle |
| Contrat de travail | Entre la société de portage et le porté CDI ou CDD | Entre la société de travail temporaire et le salarié Contrat temporaire | Entre la société de travail à temps partagé et le salarié CDI |

Exercice 04.04

Pourquoi les contrats ont-ils été requalifiés en CDI ?

Parmi les cas de recours relatifs aux travaux temporaires par nature, la loi distingue le contrat saisonnier et le contrat d'usage.

Le contrat d'usage concerne les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention collective, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

En l'espèce, le contrat de formateur fait partie des contrats d'usage.

Ces contrats sont soumis aux mêmes conditions de forme que les autres contrats : écrit obligatoire, mentions obligatoires, signature (voir application 4). De plus, ils peuvent se succéder sans délai de carence.

En l'espèce, plusieurs CDD se sont succédé sans délai de carence. Il n'y a pas d'anomalie à ce niveau. Par contre, il y a un problème de forme : le CDD doit être écrit, signé, comporter le motif précis du recours et des mentions obligatoires. Sinon il est requalifié en CDI.

Or ces contrats ne sont de simples ordres de mission ne comportant que le seul accord de l'employeur à l'embauche, ils ne contiennent pas la signature du salarié, ils ne constituent donc pas des CDD.

Exercice 04.05

À quelle date l'employeur devait-il faire remonter l'ancienneté ?

L'ancienneté part du premier des CDD successifs. - Même si les motifs de CDD différaient, dès lors que la relation contractuelle se poursuit à l'issue de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, le salarié conserve l'ancienneté acquise au terme de chacun de ces contrats.(cass. soc. 31 octobre 2006, n° 05-40740 FD).

Exercice 04.06

Analysez le problème juridique posé et justifiez la position du tribunal.

Problème juridique : succession de CDD.

L'employeur n'a pas respecté le délai de carence entre le 1^{er} et le 2^e contrat, bien que ce 2^e contrat, saisonnier, ne nécessite pas de délai de carence. Celui pour surcroît d'activité nécessite un délai de carence d'1/3 de la durée initiale renouvellement compris donc ici 2 mois. Il y a requalification du CDD en CDI. La rupture d'un CDI est un licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Le licenciement sans cause réelle et sérieuse permet l'octroi d'indemnités.

Exercice 04.07

A-t-il raison ?

La rupture d'un CDD ne peut intervenir qu'au terme.

Cependant, la rupture anticipée est valable en cas d'accord des parties, en cas de faute grave de l'une des parties, en cas de force majeure et en cas de démission du salarié s'il justifie d'une embauche sous CDI.

La rupture pour faute grave du salarié oblige l'employeur à respecter la procédure disciplinaire : convocation à un entretien préalable, entretien et notification de la rupture pour faute grave.

En l'espèce, la salariée a commis une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD. Employeur doit respecter la procédure disciplinaire : S'il ne le fait pas, il ne pourra plus se prévaloir de la faute grave du salarié.