TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL

SEMESTRE 1

FICHE 2 : LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS

Documents

1/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 16 septembre 2009 n° 08-42102
2/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mai 2016, 14-17.496
3/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 juillet 2012

Exercices :

- analysez brièvement les arrêts reproduits (être en mesure de synthétiser les faits, la procédure, exposer la question de droit et la solution apportée par la Cour de Cassation au regard de vos connaissances de cours)

- résoudre les cas pratiques (question de droit, rappel des règles applicables, transposition au cas d'espèce)

ARRÊTS

Document 1 : Soc, 16 septembre 2009, n°08-42.102

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1221 1 devenu L. 1242 2 et L. 122 3 1 devenu L. 1242 12 code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Editions Atlas, suivant un contrat à durée déterminée du 20 décembre 2004, pour la période du 20 décembre 2004 au 30 septembre 2005 inclus, en qualité d'assistant logistique, pour "remplacement et formation au poste de Mme Y... qui remplace Mme Z... pendant son congé maternité" ; que par lettre du 27 septembre 2005, ce contrat a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2005 ; qu'un nouveau contrat à durée déterminée a été signé le 9 décembre 2005, pour la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2006, pour le même poste, au motif d'une "réorganisation du service logistique suite à l'absence pour longue maladie de Mme A... et au transfert de Mme Y..." ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son engagement à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, la requalification de la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'allocation d'une indemnité de requalification, des indemnités de rupture et des dommages intérêts ;

Attendu que pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, la cour d'appel, après avoir rappelé les motifs pour lesquels chacun des contrats à durée déterminée avaient été conclus retient que sur chacun d'eux figurent le nom et la

qualification du salarié remplacé par M. X..., Mme Y..., assistante logistique et celui du salarié absent lui même remplacé par le salarié permanent, sans indication toutefois de la qualification du salarié absent ; que cette omission n'autorise pas pour autant le salarié à demander pour ce motif la requalification de son contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'en l'absence de la mention de la qualification du salarié remplacé, le contrat conclu pour remplacer un salarié absent est réputé conclu pour une durée indéterminée et, d'autre part, qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu au motif de la réorganisation d'un service, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 mars 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Document 2 : Soc, 11 mai 2016, 14-17.496

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité de serveuse par la société DSPR selon contrat à temps partiel du 22 avril 2001 ; qu'à la suite de la cession du fonds de commerce de cette société le 8 mars 2010, son contrat de travail a été transféré à la société Garouda ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein, sa résiliation judiciaire et le paiement de diverses sommes ; qu'elle a été licenciée le 22 décembre 2010 ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée, qui est recevable :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu selon ce texte que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de requalification de son contrat de travail en un contrat à temps plein et de rappel de salaire à ce titre, l'arrêt retient, en premier lieu que le contrat de travail prévoit comme jours de travail le vendredi ou le samedi ou le vendredi et le samedi selon les horaires suivants : 23 heures à 3 heures ou 24 heures à 4 heures, que cette formulation ne répond pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail puisque n'est pas mentionnée la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et que celle-ci est susceptible de varier selon que la salariée travaille le vendredi et le samedi ou seulement un de ces jours et que demeure ignoré selon quelle

périodicité elle est amenée à travailler deux jours consécutifs, en second lieu que la société DSPR justifie par la production des plannings mensuels pour les années 2005 à mars 2010, comprenant le nom des salariés et les jours travaillés et les horaires de travail que la salariée était informée des jours durant lesquels elle devait travailler dans le mois et selon quel horaire de 24 heures à 4 heures ou de 23 heures à 3 heures, qu'il s'ensuit que l'intéressée qui travaillait au plus deux jours consécutifs les fins de semaine ne devait pas se tenir constamment à la disposition de son employeur puisqu'elle était informée du rythme auquel elle travaillait ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'ayant constaté que le contrat de travail à temps partiel ne répondait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet qui en résultait sans constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, a violé le texte susvisé ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de la salariée :

[...]

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, en ce qu'il condamne in solidum la société Garouda et la société DSPR à payer à la salariée des sommes à titre de rappel d'heures complémentaires et de congés payés afférents, en ce qu'il rejette la demande de condamnation de la société Garouda au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, en ce qu'il condamne la société DSPR à payer à la salariée la somme de 3 420 euros au titre du travail dissimulé, en ce qu'il limite les sommes allouées à la salariée à 1 140 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, à 114 euros au titre des congés payés afférents, à 1 026 euros à titre d'indemnité de licenciement et à 2 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 6 mars 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;

Document 3 : Soc, 11 juillet 2012

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1242-2, 1° du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Effia stationnement et mobilité suivant contrat à durée déterminée du 18 janvier 2006 au 2 juillet 2007 pour assurer le remplacement d'un salarié ayant la qualité d'agent d'exploitation de stationnement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification de son contrat en un contrat de travail à durée indéterminée et d'analyser la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient qu'elle n'avait pas occupé dans l'entreprise un emploi permanent différent du poste du salarié qu'elle remplaçait temporairement ;

Qu'en statuant ainsi, tout en constatant que Mme X... avait remplacé durant le mois de novembre 2006 un agent d'exploitation principal en congés payés, alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la salariée de sa demande au titre du travail dissimulé, l'arrêt rendu le 31 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

CAS PRATIQUES :

Cas n°1

M. Mosby dirige une entreprise de bâtiment. Il souhaite bénéficier de vos lumières sur le contrat de travail qu'il envisage. Un de ses ouvriers embauché à temps partiel 28 heures par semaine vient d'être victime d'un accident de voiture assez sérieux, et il est pour le moment impossible de savoir quand il pourra reprendre ses fonctions. M. Mosby souhaite donc embaucher un salarié en contrat à durée déterminée pour pourvoir à son remplacement. Par ailleurs, il souhaite le faire travailler 32 heures par semaine, car il connaît une légère hausse de son activité, insuffisante en revanche pour justifier un temps plein. Que pouvez-vous lui indiquer ? Rédigez la ou les clauses à insérer dans le contrat de travail relatives aux problématiques identifiées dans ce cas.

Cas n°2

Bruce W. vient d'être embauché en qualité de conducteur d'engins de chantier par la SARL IRONS. Son gérant, Jeremy I., lui a fait signer un contrat écrit, en lui précisant qu'il s'agissait d'un contrat d'une durée de deux mois, pour remplacer un salarié malade, et que Bruce ne travaillera que le lundi, le mercredi et le jeudi, à raison de 8 heures par journée. Rentré chez lui, Bruce relit plus attentivement son contrat. Il est alors très surpris : il s'agit d'un contrat type, qui ne mentionne pas la durée du contrat et qui n'indique pas que le contrat est conclu pour le remplacement d'un autre salarié. Alors qu'il lui avait été indiqué qu'il ne travaillerait que le lundi, le mercredi et le jeudi, il s'avère en réalité que Bruce W ne travaille jamais les même jours dans la semaine, et que son temps de travail hebdomadaire varie au gré de la volonté de son employeur qui lui fait savoir par

sms le jour pour le lendemain s'il devra venir travailler et si oui à quelle heure. Cela s'avère problématique pour Bruce W dès lors qu'il avait trouvé un autre emploi à temps partiel qui lui permettait de travailler 11 heures par semaine. Il a été contraint de mettre fin à ce contrat ne sachant jamais quand il allait travailler pour Jérémy I.

2 mois après l'embauche, alors qu'il lui avait promis de l'embaucher en CDI par la suite, Jérémy I annonce finalement à Bruce W, que le terme de son contrat étant arrivé, il ne fait plus partie de l'entreprise. Particulièrement excédé, Bruce W vient vous consulter pour savoir si son employeur est dans son droit et si tel n'est pas le cas ce qu'il peut faire.

Cas n°3

Sheldon C. dirige une entreprise de fabrication artisanale de trains électriques miniatures. Petite entreprise de 10 salariés, elle fabrique environ 200 trains par mois. Il y a quelques jours, le petit George de Cambridge a été photographié avec à la main, un petit train issu de la fabrique de Sheldon.

Depuis c'est l'effervescence dans l'entreprise, Sheldon vient de recevoir une commande de 100 000 trains miniatures livrables dans 7 mois pour le Royaume Uni. Il est complètement paniqué puisqu'au regard de son effectif et des cadences, il craint de ne jamais être en mesure d'y arriver. Il envisage de recruter du personnel en CDI mais se demande ce qu'il adviendra lorsque l'euphorie sera retombée et que la commande sera terminée et livrée. Pouvez-vous lui proposer une autre solution ?

Cas n°4

François F. est toujours le gérant d'une société ayant pour activité la commercialisation de costumes haut de gamme à SABLE SUR SARTHE. Il reçoit une convocation à comparaître devant le Conseil de Prud'hommes du Mans. Le demandeur à la procédure est un certain François H. François met quelques minutes avant de se souvenir de lui. Il s'agissait d'un collaborateur dans lequel toute l'entreprise avait mis beaucoup d'espoir et qui a particulièrement déçu tout le monde. Bien que très sympathique, François n'a pas été à la hauteur de ce que l'on attendait de lui. François demande la requalification de son CDD à temps partiel en CDI à temps plein. François est étonné de cette demande car il se souvient avoir fait un contrat en bonne et due forme. Il s'agissait d'un contrat à durée déterminée afin de remplacer Nicolas S. qui venait tout juste de prendre sa retraite. Le contrat précisait que François H. travaillerait 25 heures par semaine. François H. avait tenté de cumuler cet emploi avec un autre emploi à temps partiel en qualité de taxi scooter 10 heures par semaine. Néanmoins il a été contraint d'abandonner cet emploi car François F. lui disait la veille pour le lendemain s'il devait venir travailler ou non et il n'arrivait plus à s'organiser. François F. est certain de ne rien risquer devant le Conseil de Prud'hommes. A-t-il raison d'être aussi confiant ?