

## Chapitre 7

### QCM

**1. b.** Le CDD est un contrat à durée déterminée. L'employeur ne peut y avoir recours que s'il respecte deux conditions cumulatives : un cas de recours prévu par la loi et un besoin temporaire.

**2. a.** En principe, le CDD ne peut pas être rompu avant son terme sauf exception. L'accord entre les parties fait partie de ces exceptions. Les autres cas sont : la force majeure, la faute grave, l'inaptitude médicalement constatée, le fait de justifier d'une embauche en CDI.

**3. c.** Aucun contrat n'est signé entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Le contrat de mission est signé entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire. Le contrat de mise à disposition est signé entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

**4. c.** Les heures complémentaires s'imposent au salarié à temps partiel dès lors qu'elles sont prévues dans le contrat de travail, qu'elles ne dépassent pas 10 % de la durée normale de travail et qu'elles ne portent pas la durée du travail au niveau de la durée légale.

**5. c.** Le contrat d'apprentissage concerne les jeunes de 16 à 29 ans révolus. Cependant, un second contrat peut également être signé avec un jeune jusqu'à l'année de ses 35 ans, lorsqu'il lui permet de préparer un diplôme d'un niveau supérieur ou lorsqu'il y a eu rupture du contrat précédent pour des causes indépendantes de sa volonté. Il n'y a pas de limite d'âge pour les travailleurs handicapés ni en cas de création ou de reprise d'entreprise.

**6. a. et b.** Le CDD peut être renouvelé en principe uniquement deux fois pour un même poste. Cependant, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, il est possible de prévoir un nombre maximal de renouvellements différents par convention ou accord de branche étendu. En revanche, le contrat de travail ne peut le décider lui-même.

**7. a. et c.** Le CDD peut être rompu avant terme en cas d'accord commun des parties ou en cas d'embauche en CDI. Ni le contrat ni l'accord d'entreprise ne peuvent prévoir d'autres modes de rupture anticipée.

**8. b. et c.** L'activité d'une ETT nécessite une déclaration préalable faite à la DREETS et non une demande d'autorisation. De plus, il faut faire une déclaration également chaque mois *via* la DSN.

**9. a. et c.** Le portage salarial permet à un entrepreneur de développer sa propre activité et de la tester tout en bénéficiant de la protection du statut de salarié. Il est donc autonome dans l'organisation de son activité et pourra repartir avec sa clientèle à la fin de son contrat de travail.

**10. a. et b.** La modification de la répartition du temps de travail d'un salarié à temps partiel est encadrée par la loi. Elle est conditionnée par l'existence d'une clause prévoyant les modalités de cette modification. Elle peut également faire suite à la mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'une convention de branche.

**11. c.** Le délai de carence est le délai qui sépare la succession de salariés en CDD recrutés sur un même poste. Ce délai de carence est d'un tiers de la durée du CDD précédent, renouvellement inclus lorsque cette durée est supérieure ou égale à 14 jours et de la moitié lorsqu'elle est inférieure à 14 jours. En l'espèce, la durée du délai de carence sera donc de 7 jours.

**12. c.** La durée de la période d'essai varie selon la durée du CTT. Elle est fixée par convention ou accord collectif. À défaut, elle est de 2 jours si la durée du CTT est inférieure ou égale à 1 mois, de 3 jours si elle est de 1 à 2 mois, et de 5 jours si elle est strictement supérieure à 2 mois. En l'espèce, la durée du CTT est de 2 mois et demi : la durée de la période d'essai sera donc de 5 jours.

**13. a.** Les heures complémentaires sont les heures faites au-delà de la durée du travail pour le salarié à temps partiel. Ces heures sont limitées à 10 % de la durée du temps partiel (sauf accord collectif permettant d'aller jusqu'au tiers) et ne doivent pas permettre d'atteindre un temps plein. En l'espèce, la durée du temps de travail est de 30 heures par semaine (c'est un temps partiel car la durée est inférieure à la durée légale de 35 heures). Le salarié pourra être amené à faire au maximum 3 heures complémentaires sur la semaine. En cas d'accord collectif, ce nombre d'heures pourrait être porté à 4 heures maximum, car les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter le temps de travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

**14. a. et b.** Un contrat d'apprentissage peut avoir une durée maximale de 3 ans. Sa durée peut être différente de la durée de la formation prévue lorsque l'apprenti est déjà titulaire d'une partie des compétences nécessaires pour le diplôme visé.

**15. a. et b.** Le parcours emploi compétences est la nouvelle appellation du CUI-CAE, qu'il remplace. Il est davantage réglementé, avec une obligation de formation, et la prise en charge par l'État est moins élevée que dans le cadre du CUI-CAE.

## Exercices

### EXERCICE 1 – VALIDITÉ DU RECOURS AU CDD PAR MICHEL TRANX

#### 1. Vérifiez la validité de ces contrats de travail.

##### Principes juridiques

L'employeur ne peut avoir recours à un CDD que s'il respecte deux conditions cumulatives : répondre à un besoin temporaire de main-d'œuvre et être dans l'un des cas prévus par la loi.

Le CDD est d'une durée maximale de 18 mois, renouvellements inclus, sauf convention ou accord de branche étendu contraire.

En cas de non-respect de ces règles, le recours au CDD n'est pas valable et le contrat sera requalifié en CDI.

##### Application au cas

Le motif, remplacement d'un salarié absent, et la durée, 4 mois, sont valables (1). L'augmentation temporaire d'activité est également un motif valable (2). Le remplacement d'un salarié absent est un motif valable, mais la durée de 20 mois n'est pas possible, sauf à recourir à un CDD à terme imprécis (3). On pose l'hypothèse qu'aucun accord de branche n'a été signé pour cette activité concernant la durée du CDD.

Pour finir, le besoin doit être temporaire. Ici, l'augmentation de l'activité n'est pas temporaire (4). Michel Tranx ne peut pas avoir recours à un CDD pour faire face aux incertitudes de la conjoncture économique.

## EXERCICE 2 – RUPTURE D'UN CDD AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ ZOLLA

1. **Conseillez Joseph dans le cadre de la rupture de ce CDD et analysez les droits à indemnités d'Yvan.**

### Principes juridiques

En principe, le CDD ne peut pas être rompu avant terme.

La loi prévoit des exceptions (accord entre les parties, faute grave, force majeure, embauche en CDI, inaptitude constatée par le médecin du travail). La faute grave ne permet pas le maintien du contrat de travail pendant le préavis.

En cas de rupture du CDD motivée pour faute grave, le salarié n'a pas droit à l'indemnité de précarité. Il aura droit uniquement à l'indemnité compensatrice de congés payés le cas échéant.

En revanche, si la rupture du CDD n'est pas justifiée, le salarié a droit au versement d'une indemnité équivalente au montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin de son contrat. Il aura droit également à une indemnité de précarité et à l'indemnité compensatrice de congés payés.

### Application au cas

En l'espèce, Yvan a commis des fautes en arrivant en retard malgré des rappels et en insultant son collègue. Les retards répétitifs peuvent être considérés comme une faute grave justifiant la rupture du CDD avant terme. Même si le CDD a une durée prévue de 10 mois, Joseph pourra le rompre au bout de 2 mois pour ce motif valable.

Si l'on retient ici l'hypothèse d'une rupture justifiée par une faute grave, Yvan n'aura droit qu'à une indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas eu la possibilité de prendre ces congés. Il ne peut donc pas affirmer ce qu'il répond à Joseph.

## EXERCICE 3 – CONTRAT À TEMPS PARTIEL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR MICKAËL

1. **Analysez la situation de Mickaël afin de le conseiller au mieux.**

### Principes juridiques

Le temps partiel est défini comme un temps de travail dont la durée est inférieure à la durée légale ou conventionnelle. Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de l'horaire normal.

Le salarié ne peut refuser les heures complémentaires, sauf si elles ne sont pas prévues dans le contrat de travail.

L'employeur peut les utiliser librement sous réserve de certaines limites :

- Le nombre d'heures complémentaires ne peut dépasser 1/10<sup>e</sup> de la durée fixée au contrat, sauf accord ou convention collective permettant d'aller jusqu'à un tiers de cette durée.
- Elles ne peuvent avoir pour effet de porter le temps de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les heures complémentaires sont majorées de 10 % au minimum. Si l'employeur a recours à au moins 2 heures complémentaires pendant 12 semaines de suite, ces

heures seront intégrées à l'horaire de base du salarié. Le salarié reste libre de s'opposer à cette modification.

Enfin, le salarié doit être prévenu des heures complémentaires à faire au moins 3 jours avant la date à laquelle elles doivent être effectuées.

### **Application au cas**

En l'espèce, Mickaël travaille à temps partiel puisque son temps de travail est de 30 heures par semaine. Il peut faire des heures complémentaires si elles sont prévues par son contrat de travail et dans la limite de 3 heures par semaine (on pose l'hypothèse qu'il n'y a pas d'accord ni de convention collective permettant d'aller jusqu'à la limite d'un tiers). Ces heures devront être majorées. L'employeur ne peut lui imposer 34 heures car cela dépasse les 10 % prévus par la loi. De plus, le fait d'avoir recours à 4 heures complémentaires pendant 12 semaines permet au salarié de demander que ces heures soient intégrées à son horaire de base. Mickaël pourrait demander à travailler 34 heures par semaine, mais cela ne semble pas être ce qu'il souhaite.

Mickaël peut donc refuser la demande faite par son employeur.

### **2. Vérifiez la validité de cette modification et indiquez à quelle condition Mickaël pourrait la refuser.**

#### **Principes juridiques**

La modification de la répartition hebdomadaire des horaires doit être prévue dans le contrat de travail. Cette clause prévoit les cas de modification ainsi que la variation possible. L'employeur doit informer le salarié de cette modification au moins 7 jours avant.

Lorsque la modification des horaires du salarié à temps partiel est prévue dans son contrat, il peut tout de même la refuser s'il justifie d'une obligation familiale ou professionnelle. Le suivi d'un enseignement est également un motif valable. Si cette modification n'est pas prévue, le refus est toujours possible, sans justification.

#### **Application au cas**

En l'espèce, pour que la modification envisagée soit valable, il faut qu'une clause soit prévue dans le contrat de travail de Mickaël. *A priori*, rien n'est prévu dans son contrat et aucun motif n'est donné par l'employeur. Cette modification ne semble pas valable.

De plus, même si la modification est prévue par une clause de son contrat de travail, Mickaël peut la refuser en invoquant deux motifs valables : le suivi d'une formation et son contrat de serveur.

## Cas de synthèse

### LES CONTRATS ATYPIQUES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TRAITEUR'MALIN

#### 1. Vérifiez la validité des contrats signés avec Manon et Riad.

##### Principes juridiques

Le CDD est un contrat à durée déterminée qui n'est possible qu'en cas de besoin temporaire et dans des situations limitativement prévues par le Code du travail. Il peut être à terme précis ou à terme imprécis.

Le CDD d'usage concerne les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage de ne pas recruter en CDI. Ces secteurs d'activité sont limitativement prévus par décret (*voir document 1 : article D1242-1 du Code du travail*) et les conditions de recours au CDD d'usage doivent ensuite être précisées par convention ou accord collectif.

Par ailleurs, en droit du travail, le juge ne tient pas compte de la dénomination du contrat ni de la volonté des parties.

##### Application au cas

En l'espèce, le fait de donner comme titre « CDD d'usage » aux contrats signés ne permettra pas à Christelle d'éviter un recours de la part de ses salariés.

Par ailleurs, la SARL Traiteur'Malin fait partie des secteurs d'activité dans lesquels le recours au CDD d'usage est possible (hôtellerie-restauration). Cependant, d'après la CCN HCR, ce recours n'est possible que pour le poste d'extra, donc de serveur.

En l'espèce, le contrat de Riad est un CDD d'usage, car affecté à un poste de serveur pendant la saison estivale.

En revanche, celui de Manon ne semble pas correspondre au poste concerné par ce type de contrat. Elle pourra donc demander la requalification de son contrat en CDI, le besoin ne semble pas temporaire, mais structurel.

#### 2. Identifiez les motifs de rupture du contrat de Karim.

##### Principes juridiques

Le contrat de travail temporaire est un contrat par lequel une ETT recrute un salarié pour le mettre ensuite à disposition d'une entreprise utilisatrice. Ce contrat ne peut être rompu avant terme, sauf faute grave, force majeure ou pendant la période d'essai.

La période d'essai est de 5 jours si la durée du contrat est supérieure à 2 mois.

##### Application au cas

En l'espèce, le contrat de Karim est un CTT. Il ne peut donc être rompu qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Les reproches faits par le chef cuisinier ne semblent pas pouvoir être qualifiés de faute grave. De plus, si la semaine est écoulée, la période d'essai a pris fin.

Pour finir, seule l'ETT qui est l'employeur, peut mettre fin au contrat de mission ou contrat de travail. Christelle représente l'entreprise utilisatrice. Elle peut donc mettre fin au contrat de mise à disposition, mais uniquement selon les conditions prévues dans ce contrat.

### 3. Analysez la situation permettant éventuellement à Christelle d'engager la responsabilité de la société Rant.

#### Principes juridiques

Le contrat de mise à disposition signé entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice est soumis au droit général des contrats. L'inexécution de ses obligations par l'ETT peut être source de responsabilité contractuelle.

Parmi ces obligations se pose la question du recrutement du travailleur temporaire. D'après l'arrêt de la Cour de cassation du 21 octobre 1982 (*document 3*), l'ETT est tenue de vérifier si les salariés qu'elle recrute sont « aptes au travail qui est l'objet de la mission ». À défaut, elle engage sa responsabilité civile contractuelle.

#### Application au cas

En l'espèce, Christelle pourrait engager la responsabilité contractuelle de la société Rant, à condition de prouver l'existence d'un préjudice, une faute commise par l'ETT dans le recrutement du commis de cuisine et un lien de causalité direct entre les deux.

### 4. Présentez à Christelle les caractéristiques du contrat d'apprentissage afin de vérifier s'il correspond à ses attentes.

#### Principes juridiques

Le contrat d'apprentissage est un contrat au cours duquel le salarié alterne des périodes de travail et des périodes de formation, dans le but de préparer un diplôme ou une certification.

Ce contrat est réservé aux jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Il s'agit d'un CDD ayant une durée allant de 6 mois à 3 ans. La durée du temps de travail est de 35 heures, avec la possibilité de faire faire des heures supplémentaires. La rémunération est un pourcentage du SMIC variable selon l'âge de l'apprenti, l'année du contrat et sa progression dans le cycle de formation.

Par ailleurs, dans les entreprises de 250 salariés et plus, le quota d'alternants est de 5 % de l'effectif total.

#### Application au cas

En l'espèce, Christelle a raison de dire que le recrutement d'un salarié alternant lui permettra de verser un salaire inférieur au SMIC horaire. Cependant, elle ne doit pas oublier deux points importants de ce contrat :

Le salarié ne sera pas présent pendant les 35 heures dans l'entreprise, mais uniquement pour la moitié du temps. Il passera l'autre moitié du temps en formation.

L'apprenti est en cours d'apprentissage et l'employeur a une responsabilité dans cet apprentissage. Il doit s'assurer de la mise en place des conditions optimales pour permettre à ce salarié d'acquérir les compétences nécessaires pour valider le diplôme visé.

Le recrutement d'un apprenti nécessite de désigner un maître d'apprentissage et d'avoir une politique de management adaptée. La SARL n'ayant que 12 salariés, elle est encore loin du quota rendant le recrutement d'un apprenti obligatoire.

Il est donc important d'attirer l'attention de Christelle sur ce recrutement, afin qu'elle puisse le faire en connaissance de cause.