

UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE – FACULTÉ DE DROIT

LICENCE III AES - MENTION A. G. E.

DROIT DU TRAVAIL

Examen du 1^{er} semestre

Mercredi 17 janvier 2007 de 14 à 17 heures

Faire les deux exercices suivants :

I. Analyse de jurisprudence : (sur 8 points)

Cass. Soc. 26/1/2005 (Bull. Civ., n° 21)

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a travaillé pour le compte de la société Autoroutes du Sud de la France du 12 mai 1997 au 30 mai 1999, en qualité de receveuse, suivant cent quatre contrats à durée déterminée successifs ayant pour objet le remplacement de salariés absents ; qu'estimant que ces divers contrats s'analysaient en réalité en un contrat à durée indéterminée, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, le syndicat CGT ASF DRE Narbonne intervenant à la procédure ;

Attendu que la société Autoroutes du Sud de la France fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 11 juin 2002) d'avoir requalifié les contrats de travail à durée déterminée conclus entre les parties en un contrat global à durée indéterminée, et d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité de requalification et de dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse et au syndicat CGT ASF DRE Narbonne une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée dès lors qu'il précise expressément qu'il a pour objet de pourvoir au remplacement d'un salarié et qu'il mentionne le nom et la qualification du salarié remplacé; qu'il importe peu que le salarié ait assuré le remplacement d'autres salariés de l'entreprise pour un même type de poste et pour des durées très courtes ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat à durée déterminée de Mme X... en un contrat à durée indéterminée, au motif inopérant qu'elle "a occupé le même emploi de receveuse de péage pour des durées très limitées mais répétées à bref intervalle, sous couvert de remplacement de salariés absents momentanément de l'entreprise" sans rechercher si les contrats de travail à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France précisaient les noms et qualifications des salariés remplacés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-14 du Code du travail ;

2 / que la succession de contrats à durée déterminée ne peut avoir pour effet de créer entre les parties une relation de travail à durée indéterminée, dès lors que le salarié a conclu des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, pour le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat de Mme X... en un contrat à durée indéterminée, motif pris de ce que la société des Autoroutes de la France "érige le recours au contrat à durée déterminée en mode normal de gestion de sa main d'oeuvre, ainsi qu'il ressort clairement de l'attestation du chef de district, M. Y...", sans rechercher si les contrats à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France étaient des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, ayant pour objet le

remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;

Et attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que, pendant deux années consécutives, et quel que soit le remplacement assuré à l'occasion des cent quatre contrats à durée déterminée conclus, la salariée avait occupé le même emploi de receveuse de péage, pour des durées très limitées mais répétées à bref intervalle, que le nombre de contrat de travail à durée déterminée de remplacement au péage était important comparativement à l'effectif de l'entreprise et que le recours au contrat à durée déterminée était érigé en mode normal de gestion de la main-d'oeuvre, la cour d'appel en a exactement déduit que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il y avait lieu de requalifier les contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ;

D'ou il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

- 1) **Quel est le problème juridique ? Quelle est la solution ?**
- 2) **Comment le code du travail conçoit-il le recours au contrat à durée déterminée ?**
- 3) **Le code du travail admet-il la conclusion de CDD successifs ?**
- 4) **A la lumière de vos réponses, appréciez quelle est la portée juridique et pratique de l'arrêt.**

II. Résoudre le cas pratique (sur 12 points) :

M et Mme Cédure ont toujours habité à Créteil (dans la banlieue sud-est de Paris). Ils ont des soucis sur le plan professionnel ; ils viennent vous consulter afin d'avoir des réponses **structurées et complètes** sur les différentes questions juridiques qu'ils se posent :

Madame Cédure, qui est infirmière de formation, a décidé de retravailler après s'être arrêtée pendant 10 ans pour élever leurs deux enfants. Elle a été embauchée le 1^{er} décembre 2006 par la clinique Sainte Lucie. Son contrat de travail prévoit une période d'essai de 1 mois. Le 15 décembre, elle est tombée malade nécessitant un arrêt maladie de 15 jours, qui a été ensuite prolongé jusqu'au 14 janvier. Elle a repris son travail le 15 janvier, mais le soir même, M. Pamaran, Directeur de la clinique, a mis fin à son contrat.

Par ailleurs, elle a appris que la Clinique allait fermer car les locaux ne sont plus aux normes de sécurité ; mais des bruits courent que l'activité serait en fait reprise par le célèbre Hôpital Henri Mondore.

Mme Cédure se demande :

1) si la rupture de son contrat est légale ?

2) quelles seraient les conséquences de la reprise d'activité par l'hôpital ?

Monsieur Cédure est employé depuis 5 ans par la société Notelli qui fabrique la célèbre pâte à tartiner ; il est responsable de production dans l'établissement de Cachan (dans la banlieue sud de Paris). Le responsable des ressources humaines, M. Duralex, l'a convoqué fin novembre pour lui expliquer que M. Lajoie, responsable de production du site de Sarcelles (dans la banlieue nord de Paris), a démissionné et qu'il faut le remplacer par un homme d'expérience. En conséquence, il lui a annoncé sa mutation à compter du mardi 2 janvier 2007 pour l'établissement de Sarcelles. Monsieur Cédure a tenté d'expliquer à M. Duralex qu'il ne souhaitait pas cette mutation vu les transports quotidiens qu'il devrait faire ; mais ce dernier a coupé court au dialogue et a répondu sèchement qu'il devait obéir aux ordres sous peine de sanction.

Néanmoins, Monsieur Cédure ne s'est pas présenté à son nouveau poste. Il a reçu ce matin une lettre de convocation à un entretien préalable pour un licenciement, mais il considère que c'est à cause de l'attitude de son employeur que la situation a dégénéré.

M. Cédure se demande :

3) s'il pouvait refuser la mutation ?

4) comment peut-il réagir ?

NB :

L'usage du code du travail (Daloz ou Litec) est autorisé
Seul l'usage des dictionnaires version papier est autorisé