

THEME 7 COMMENT LE DROIT ENCADRE-T-IL LE TRAVAIL SALARIE ?

CHAPITRE 7 LE CADRE SPECIFIQUE DES CONTRATS PRECAIRES

✓ Plan du chapitre

A. LE CADRE JURIDIQUE DES CONTRATS PRECAIRES

1. Le contrat de travail à durée déterminée

a) La formation du contrat

Area with horizontal dashed lines for notes.

b) La rupture du CDD

Area with horizontal dashed lines for notes.

2. Le contrat de travail temporaire

a) La formation du contrat

b) La rupture du CTT

3. Le contrat de travail à temps partiel

a) La formation du contrat

Empty lined writing area for the first section.

b) La protection des salariés à temps partiel

Empty lined writing area for the second section.

B. INTERETS ET LIMITES DES CONTRATS PRECAIRES POUR LES PARTIES

1. Les atouts des contrats précaires pour les employeurs et les salariés

Empty lined writing area for the third section.

2. Les inconvénients des contrats précaires pour les parties

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

✓ Exercice

Exercice 1 - Vrai ou faux ?

Indiquez par une croix si chaque affirmation est vraie ou fausse en justifiant votre réponse.

	Vrai	Faux
1. Le contrat de travail à durée déterminée est le contrat de référence en droit français.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. On ne peut pas démissionner d'un contrat de travail temporaire sauf cas particulier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les horaires des salariés à temps partiel peuvent être modifiés sous réserve de le faire par écrit et de respecter un délai de prévenance de 7 jours.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Les contrats précaires n'ont que des avantages pour les employeurs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le salarié recruté par un contrat de travail temporaire est salarié de l'agence d'intérim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Les salariés n'ont aucun avantage à être recrutés par un contrat précaire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Il est possible de recruter un salarié en CDD pour un emploi saisonnier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire ont droit à une indemnité de précarité en fin de contrat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Exercice 2 - Des conseils pour recruter

Conseillez les employeurs ci-dessous sur le contrat à choisir pour recruter.

- 1 Sylvie recherche quelqu'un pour l'aider un jour ou deux par semaine pour tenir sa comptabilité. ●
- 2 Francis voudrait remplacer Ingrid qui va partir en congé maternité. Il veut choisir lui-même son futur salarié. ●
- 3 Le chauffagiste est assailli de demandes d'intervention sur des chaudières suite à l'arrivée du froid. Son ouvrier vient de se casser la jambe. Il n'a pas le temps de lui chercher un remplaçant. ●
- 4 Philippe a passé une annonce dans la presse locale afin de recruter des saisonniers pour les vendanges de ses vignes. ●
- 5 Loïc doit trouver rapidement des manutentionnaires pour l'installation de son stand à la foire aux vins de Quimper. Il va faire appel à des spécialistes du recrutement. ●

● CDD

● CTT

● Contrat de travail à temps partiel

Exercice • Le contrat de travail de Martial

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexes 1 et 2, vous analyserez la situation ci-dessous en répondant aux questions posées.

Martial a trois enfants et a souhaité réduire son rythme de travail de façon à pouvoir leur consacrer plus de temps. Il a donc démissionné de son poste d'analyste financier et a été recruté par contrat de travail à durée indéterminée par une société de conseils en management, Sodéo. Il a été convenu qu'il ferait 25 heures par semaine et qu'il disposerait de son mercredi. Après deux mois de travail, il est vraiment surpris : il n'arrive pas à s'organiser, ses horaires et la durée de son travail changent régulièrement au dernier moment. Il est relativement déçu d'autant qu'il a accepté pour ce poste un sacrifice financier important. Il se demande si sa situation est bien conforme au droit.

- 1 Qualifiez et présentez la relation juridique existant entre Martial et Sodéo.
→ Fiche méthode 3 **Résoudre un cas pratique**, p. 169
- 2 Analysez dans un raisonnement juridique la conformité au droit de l'accord passé par Martial avec Sodéo.
- 3 Précisez les conséquences possibles d'une telle situation.
→ Fiche méthode 1 **Lire et exploiter une décision de justice**, p. 165

Annexe 1 Arrêt de la Cour de cassation, 26 janvier 2011 (extrait)

Affaire Cap Formation contre Mme X..., formatrice
 Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 16 janvier 2007 par la société Cap Formation selon un contrat à durée déterminée [...] en qualité de formatrice en langue anglaise ; qu'un second contrat à durée déterminée à temps partiel a été conclu pour la période du 12 mars au 15 juillet 2007, renouvelé pour une nouvelle durée déterminée expirant le 31 décembre 2007, date à laquelle la relation de travail a pris fin ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et de paiement de diverses sommes ;
 Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le contrat de travail à temps partiel devait s'analyser en

un contrat de travail à temps plein et de le condamner en conséquence au paiement de rappels de salaire, indemnité de préavis et congés payés. [...]
 Mais attendu, que la cour d'appel, [...] qui a constaté qu'en l'absence d'un emploi du temps régulier prédéfini, le nombre d'heures travaillées de la salariée passant selon les mois de 13,5 heures à 163 heures et que fin août 2007, la salariée ignorait toujours son programme pour le mois de septembre suivant, ce dont il résultait que la durée exacte de travail convenue n'était pas établie et que la salariée, qui ne connaissait pas son rythme de travail, devait se tenir constamment à la disposition de l'employeur, peu important que le contrat lui offre la possibilité de refuser des missions, a légalement justifié sa décision ; par ces motifs : rejette le pourvoi.

www.legifrance.gouv.fr.

Annexe 2 Extraits du code du travail – Travail à temps partiel**Article L.3123-21 du code du travail**

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L.3123-24 du code du travail

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.