

CONTRAT A DUREE DETERMINEE A TEMPS PARTIEL

Contrat à temps partiel succédant à un contrat à temps plein ayant pris fin avec le retour du salarié remplacé

4ème chambre 4, 23 mars 2016 – RG 15/03204

Une salariée à qui l'employeur a soumis un nouveau contrat à durée déterminée à temps partiel, succédant au précédent contrat de même durée à temps complet dont l'exécution avait pris fin avec le retour de la salariée remplacée, qui a refusé de la signer malgré une mise en demeure écrite et antérieure à sa candidature aux élections du CHSCT, n'est pas fondée à revendiquer un contrat devenu à durée indéterminée par la poursuite de la relation contractuelle.

CANDIDATURE AUX ELECTIONS DU CHSCT

4ème chambre 4, 23 mars 2016 – RG 15/03204

Lorsque le salarié fait acte de candidature aux élections du CHSCT moins d'un mois avant l'expiration du contrat à durée déterminée, l'arrivée du terme de ce contrat entraîne la cessation du lien contractuel sans que l'employeur soit tenu de saisir l'inspecteur du travail, cette formalité ne lui étant imposée que lorsque le salarié est protégé avant le point de départ du délai d'un mois.

CONTRAT DE CHANTIER

4ème chambre sociale, 17 Octobre 2012 – RG 11/04557

La validité du licenciement prononcé en raison de la survenance de la fin d'un chantier est subordonnée à l'existence, dans le contrat de travail où la lettre d'embauche, d'une clause précisant que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés.

L'existence de cette clause ne doit pas résulter de la seule lecture du contrat, mais aussi de sa mise en œuvre, notamment de ses aménagements dans le cadre d'un congé parental.

CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER

4ème A sociale, 21 mars 2018, RG 14/05436

1. Le caractère saisonnier d'un emploi concernant des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, ne répondent pas à cette définition deux contrats saisonniers de dépalissage débutant le 11 février 2008 pour le premier et le 14 novembre 2008 pour le second.

2. Un contrat d'une durée continue de huit mois et demi n'apparaît pas de nature à pourvoir un emploi de taille de la vigne, par nature temporaire, en fonction du rythme des saisons.

MISSIONS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Requalification en contrat de travail à durée indéterminée

Non respect de l'obligation de formation par l'entreprise de travail temporaire

4ème A chambre sociale, 22 Mars 2017, RG 15/04883

Si les missions de travail temporaire doivent être requalifiées en contrat de travail à durée indéterminée à raison du fait que l'entreprise de travail temporaire n'a pas assuré au salarié, dans le cadre de missions temporaires de qualification, la formation nécessaire, il existe cependant deux actions distinctes en requalification de la relation contractuelle, l'une à l'égard de l'entreprise de travail temporaire, l'autre contre l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, lorsque le contrat de mission de formation à durée déterminée n'est intervenu qu'entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire, seule débitrice de l'obligation de formation, et qu'il n'existe pas de prise en

charge de cette obligation par l'entreprise utilisatrice, le salarié ne peut obtenir une requalification de la relation contractuelle à l'égard de celle-ci au motif que l'entreprise de travail temporaire a violé son obligation de formation, cette violation n'ayant aucune conséquence sur la régularité de la relation contractuelle à durée déterminée initiée par l'entreprise utilisatrice.

Dès lors, à défaut de requalification possible à l'égard de l'entreprise utilisatrice, le salarié doit être débouté des demandes en paiement (indemnités de requalification, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, compensatrice de préavis ...) présentées uniquement à l'encontre de cette dernière.

PORTAGE SALARIAL

Articulation avec les règles régissant le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel

4° chambre sociale, 4 Juin 2014 – RG 12/05547

1) Le portage salarial ne peut être détourné afin de se dispenser du respect de certaines dispositions légales impératives, notamment en matière de contrat à durée déterminée et de contrat à temps partiel.

Ainsi, méconnaît les dispositions régissant le recours à un contrat à durée déterminée un CDD conclu dans le cadre d'une convention de portage salarial pour une mission de prospection et de fidélisation des clients correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, avec une rémunération fondée exclusivement sur les résultats et prévoyant qu'il sera transformé en CDI lorsque le travail générera des revenus suffisants, alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut jamais avoir pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié.

Il méconnaît également les dispositions légales sur le travail à temps partiel dans la mesure où il ne définit pas le temps partiel et ne mentionne pas la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ce qui fait présumer un contrat à temps complet.

Ces éléments établissent que le recours au portage salarial ne procède que

d'un habillage formel uniquement motivé par la volonté de l'entreprise cliente de pourvoir un emploi salarié sans respect des règles impératives sur le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel.

2) Le détournement par la société de portage et par l'entreprise cliente de toutes les règles impératives sur le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel sous couvert d'une relation artificielle de portage salarial a nécessairement pour conséquence que la relation contractuelle se déroule sous leur subordination juridique commune et qu'ils doivent solidairement en assumer les conséquences au regard de la rémunération et de la rupture.