CHAPITRE 10 LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
CHAPITRE 11 LES AUTRES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

ACTIVITE 1

Alice est expert-comptable depuis deux ans. Elle a signé un CDI dans un cabinet comptable basé en centre-ville de Strasbourg. Au retour des vacances de Noël, son employeur l'attend dans son bureau avec un carton contenant toutes ses affaires et lui annonce que son contrat est terminé : il a décidé de rompre sa période d'essai. Alice s'emporte : elle lui explique qu'il devrait connaître la loi, et qu'il ne peut pas rompre ainsi un CDI ! L'employeur lui répond que sa période d'essai de quatre mois a été renouvelée une fois et qu'il peut donc rompre le contrat avant le 15 janvier 2022. Alice ne l'entend pas ainsi.

1. Rappelez et qualifiez juridiquement les faits.
2. Expliquez les avantages pour une entreprise d'une part, pour un salarié d'autre part, d'insérer une clause de période d'essai dans le contrat de travail.
3. Identifiez les prétentions d'Alice.
4. Présentez l'argumentation juridique que pourrait avancer Alice d'une part, son employeur d'autre part.

Annexe 1 : Extrait du contrat entre Alice et le cabinet Zoom Compta

Alice X est embauchée en tant qu'expert-comptable, à partir du 15 avril 2020.La période d'essai est de quatre mois, non renouvelable.

Annexe 2 : Extraits du Code du travail

Article L. 1221-19

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est:

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
3° Pour les cadres, de quatre mois.

Article L. 1221-20

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Article L. 1221-21

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :
1° Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
3° Huit mois pour les cadres.

Article L. 1221-23

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

CHAPITRE 10 LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
CHAPITRE 11 LES AUTRES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

ACTIVITE 2

1. Quel est le problème juridique posé par la multiplication des CDD de remplacement conclus avec un même salarié ?
2. Quel argument peut amener à considérer que cette situation doit donner lieu à une requalification des multiples CDD en un CDI ?
3. Quelle a été la position des juges du fond (conseil de prud'hommes et cour d'appel) dans l'affaire citée ci-dessous ?
4. Sur quels éléments la Cour de cassation s'est-elle appuyée pour les contredire ?
5. La requalification de multiples CDD de remplacement en un CDI est-elle toujours possible ? Si oui, à quelles conditions ?

DOC. Le recours à de multiples CDD de remplacement n'entraîne pas automatiquement la requalification en CDI

C'est ce qu'a affirmé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 14 février 2018 [...].

En l'espèce, la salariée avait été embauchée en qualité d'agent de service en contrat à durée déterminée par une association afin de pourvoir au remplacement d'un salarié en congé maladie. Après deux contrats de remplacement, elle a de nouveau été sollicitée par l'association quelques années plus tard et a conclu, en l'espace de trois années, 104 CDD.

La juridiction prud'homale a été saisie aux fins de requalification de la relation de travail en une durée indéterminée. Le conseil de prud'hommes suivi par la cour d'appel ont fait droit à la demande de requalification avant d'être désavoués par la Cour de cassation.

Pour ce faire, la chambre sociale [...] censure l'arrêt d'appel, considérant que « le seul fait pour l'employeur [...] de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face un besoin structurel de main-d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». [...]

Il sera dorénavant nécessaire de s'attarder précisément sur les circonstances de la cause au regard « de la nature des emplois successifs occupés [...] et de la structure des effectifs » de l'entreprise pour déterminer si le renouvellement des CDD de remplacement avait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ce n'est que dans cette hypothèse que la requalification de la relation de travail en une durée indéterminée sera justifiée. [...]

Annie Koskas et Lisa Arbib (avocates), www.aka-avocats.fr, 24 octobre 2018.

CHAPITRE 10 LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
CHAPITRE 11 LES AUTRES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

ACTIVITE 3

Un salarié engagé en qualité d'ingénieur commercial était soumis par une clause de son contrat de travail à une obligation de non-concurrence qui lui interdisait de travailler pour une entreprise concurrente pendant une durée d'un an après la rupture de son contrat.

Dix jours après sa démission, intervenue le 7 septembre 2009, il s'était vu rappeler cette obligation par son employeur. Par accord entre les parties, il avait été mis fin au contrat de travail le 23 octobre 2009.

Quelques jours plus tard, le 2 novembre 2009, l'ex-salarié signait un contrat de travail en tant que directeur d'une entreprise concurrente de celle de son ancien employeur.

Dès le 5 novembre 2009, ce dernier, estimant qu'il y avait violation de la clause de non-concurrence, avait informé son ex-salarié qu'il suspendait le paiement de la contrepartie financière prévue au contrat et qu'il saisissait la justice pour obtenir des dommages et intérêts.

1. Quel est l'objectif de la clause de non-concurrence ?
2. Dans l'affaire étudiée ici, cette clause remplissait-elle les conditions de validité ?
3. Pour quel motif le salarié s'est-il cru libéré de son obligation de non-concurrence ?
4. Quel est le sens de l'arrêt de la Cour de cassation ? Comment se justifie-t-il ?

[Dans la situation étudiée,] la cour d'appel avait considéré que le salarié avait violé son obligation de non-concurrence et l'avait condamné à payer à son ancien employeur la somme de 120 000 € en réparation du préjudice qu'il avait subi.
Le salarié avait alors formé un pourvoi et soutenait entre autres, pour s'affranchir de la clause de non-concurrence, qu'il disposait d'une expérience qui ne lui permettait de faire valoir ses talents et de maintenir son niveau de rémunération que dans le seul domaine très pointu, au sein duquel œuvrait son nouvel employeur.
Il ajoutait en outre qu'il avait quitté la société qui l'employait le 23 octobre 2009, et qu'il n'avait toujours pas reçu l'indemnité qui lui était due le 31 octobre 2009, ce dont il pensait pouvoir conclure qu'il était libéré dès cette date de cette interdiction, en raison de l'inexécution par son ancien employeur de son obligation de paiement.
Ces arguments n'ont pas davantage convaincu la Cour de cassation, qui vient de juger, tout d'abord, que le salarié disposant d'une expérience professionnelle et d'une formation qui ne le limitaient pas au secteur d'activité litigieux, la clause n'avait pas pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience.
La Haute Cour souligne en outre, et c'est là où réside l'intérêt de cet arrêt, qu'il ne s'était écoulé que quelques jours entre le départ du salarié de l'entreprise, à la suite de la dispense d'exécution du préavis, et la décision de l'employeur de ne pas verser la contrepartie financière, ce dont elle déduit que ce délai ne suffisait pas à libérer le salarié de son obligation, qu'il avait aussitôt méconnue en passant au service d'une entreprise concurrente.
Ce n'est donc pas parce que le salarié n'avait pas perçu l'indemnité de non-concurrence, huit jours après que l'employeur en a été redevable, qu'il pouvait estimer en être délié.

www.francmuller-avocat.com

CHAPITRE 10 LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
CHAPITRE 11 LES AUTRES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

ACTIVITE 4

Virginie X... a été engagée comme attachée commerciale par le groupe Zannier Prestations. Elle a été promue au poste de coordinatrice direction commerciale avec une modification de son contrat de travail en date 26 décembre 2011, le nouveau contrat contenant une clause de mobilité. En 2012, le service commercial du groupe Zannier Prestations a été transféré de Saint-Chamond, dans le département de la Loire (42), à Troyes, dans l'Aube (10).

Le 22 janvier 2014, à son retour de congé maternité, Mme X... a été avisée de sa mutation à Troyes à compter du 5 mai 2014. Face à son refus de rejoindre son nouveau poste, son employeur l'a licenciée. Mme X..., estimant que la clause de mobilité de son contrat n'était pas valable juridiquement, a saisi la justice. L'affaire est allée jusqu'en Cour de cassation.

1. Dans l'affaire évoquée ici, identifiez les parties concernées par le litige, le lien juridique qui les réunit et les faits à l'origine du litige.
2. Formulez le problème de droit : présentez en termes généraux la question qui est posée.
3. Précisez les étapes de l'affaire en justice.
4. Quelle a été la position de la cour d'appel ?
5. Quel est le sens de l'arrêt rendu par la Cour de cassation ?
6. Selon vous, cette décision est-elle de nature à éviter ce type de conflits à l'avenir ?

DOC. 1 Clause de mobilité insérée au contrat de travail de Virginie X…

Compte tenu de la nature de ses fonctions, Mme Virginie X… prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français.

DOC. 2 Extrait de l'arrêt de la cour d'appel

Même si la salariée avait une fonction de coordinatrice sur l'ensemble du territoire français, il n'en demeure pas moins qu'une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail de la salariée, ne pouvait lui permettre de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application, ce qui l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard.

DOC. 3 Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 2018

En statuant ainsi, alors que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; […]

PAR CES MOTIFS, CASSE […].