**Cas pratiques de droit social :**

**Cas pratique n°1**

La société Bretèche, employeur de Mlle Dubosc, salarié en CDI pour 25h par semaine, se voit dans l’obligation d’embaucher une personne en CDD durant un arrêt de travail pour maladie de ladite salarié en CDI. Avec ses 25h de travail par semaine, le CDI de Mlle Dubosc peut être considéré comme un temps partiel : en effet, il doit être compris dans une durée de travail entre 24h et 35h par semaine.

Suite à cette embauche en CDD, un motif précis doit-il être défini et si oui, lequel ? De plus, comment un renouvellement du CDD est-il possible si l’arrêt de travail de la personne en CDI se prolonge ?

Un contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme en termes de contrat de travail et promet une certaine stabilité, une relation dans la durée. C’est pourquoi en cas d’absence d’un salarié, il ne serait pas logique de le remplacer par un autre CDI auquel l’employeur devrait alors garantir une certaine stabilité d’emploi par la suite. C’est pourquoi dans ces cas, un recours à un contrat à durée indéterminé est possible. Ce contrat (CDD), faisant partie de la catégorie des emplois à statut différencié, permet d’engager une personne pendant un certain temps, prévu dès la conclusion du contrat ou par la suite. Le CDD peut exister dans plusieurs situations (art L.1242-2 code du travail) telles que le remplacement du salarié, la variation de l’activité de l’entreprise, pour un emploi à caractère saisonnier ou encore pour la réalisation d’un objet défini tel qu’un projet nécessitant certaines qualifications.

De plus, un CDD ne peut avoir pour but licite que de pourvoir un poste de manière partiel : une personne en CDD ne peut être placée à un emploi existant de manière permanente et normale dans l’entreprise (art L1242-1 code du travail) : il sert alors uniquement dans des cas précis et temporaires. Si cependant, son activité semble se prolonger, un renouvellement du CDD ou encore une succession de CDD est envisageable. La succession mène à plusieurs CDD qui se succèdent en respectant un délai de carence. Quant au renouvellement, il est possible en cas d’avenant au CDD initial permettant de continuer ce même contrat. Une limite est cependant ajoutée par la loi du 17 août 2015, modifiant ainsi l’art L.1242-8 du code du travail : un CDD n’existant que pour une activité temporaire, ce dernier ne peut être renouvelé plus de deux fois et cela dans un délai de 18 mois : le CDD initial doit pour cela comporter un avenant permettant ce renouvellement en cas d’accord du salarié et de l’employeur

En l’espèce, la personne étant embauché en CDD suite à l’arrêt de travail de la personne en CDI, son CDD peut s’expliquer par le remplacement du salarié, cause légale d’un CDD. Son contrat devra alors comporter la notion de remplacement ainsi que le nom de la personne remplacé. Ce CDD semble également légal de par son aspect temporaire et précis. Cependant, un renouvellement en cas de prolongement de l’arrêt de travail doit suivre certaines conditions : il faut pour ce renouvellement qu’un avenant soit inséré au contrat de la salariée en CDD puis que cette dernière accepte le renouvellement proposé par l’employeur en attendant le retour de la personne en CDI. Ce dernier ne pourra alors, d’après l’art L.1242-8 du code du travail, n’être prolonger que s’il ne dépasse pas une période de 18 mois et ne pourra également, même sans dépasser les 18 mois, n’être renouvelé à nouveau qu’une seule fois.

Il semble en l’espèce obligatoire de justifier du motif du CDD qui n’est possible que dans des cas limitatifs, comme en l’espèce le remplacement d’un salarié. De plus, le renouvellement du CDD est possible à condition que coexiste la volonté du salarié en CDD et de l’employeur et que la durée légale de 18 mois ne soit pas dépassée.

**Cas pratique n°2**

Une société souhaite engager un nouveau salarié afin de pourvoir à un surcroît temporaire d’activité : elle se laisse alors entre 10 et 15 mois pour apprécier l’adaptation du nouvel ingénieur (le salarié) à son poste. Cette entreprise dépend d’une convention collective nationale. Enfin, elle souhaite, si l’expérience n’est pas concluante, pouvoir rompre le contrat de travail facilement.

Se pose alors la question de savoir si pour cette période de travail la conclusion d’un contrat est nécessaire et si tel en est le cas, d’en déterminer sa nature.

Le salarié n’étant voulu que pour une période temporaire de surcroît d’activité, il convient d’exclure d’ores et déjà la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée (CDI) qui mènerai à une certaine stabilité et donc à la complexité de rupture dudit contrat.

Il s’agira alors de voir les conditions d’une éventuelle période d’essai mais également d’envisager de contrat à durée déterminée.

Le CDD est un contrat à statut différencié. Se trouve également dans ces contrats le contrat d’insertion professionnelle ou encore le contrat de formation en alternance. Ce CDD peut être mis en œuvre dans certains cas précis. Il est en effet possible de conclure ce type de contrat en cas de remplacement d’un salarié, de variation de l’activité de l’entreprise, d’emploi saisonnier ou encore pour la réalisation d’objectifs définis (art L.1242-2 du code du travail). Ce contrat engage une personne pour un certain délai, prévu dès sa conclusion ou par la suite. De plus, un CDD ne peut avoir pour but licite que de pourvoir un poste de manière partiel : une personne en CDD ne peut être placée à un emploi existant de manière permanente et normale dans l’entreprise (art L1242-1 code du travail) : il sert alors uniquement dans des cas précis et temporaires. De plus, ce contrat, si le besoin temporaire persiste, a l’avantage de pouvoir être renouvelé jusqu’à 2 fois dans un délai de 18 mois : il permet alors d’apprécier en partie les compétences du salarié en CDD afin de renouveler son contrat si accroissement temporaire dure finalement plus longtemps, sans pour autant devenir un besoin permanent de l’entreprise.

De plus, l’appréciation des compétences d’un futur salarié, même embauché pour une durée déterminée, peut se faire par une clause d’essai, c’est-à-dire une clause permettant à l’employeur d’apprécier les qualités du salarié avant une embauche qui l’engagera durant toute la durée déterminée. Pour les CDI, la période d’essai peut aller jusqu’à 4 mois. De plus, cette dernière est renouvelable en cas d’accord explicite entre le salarié et l’employeur : en effet, ce renouvellement de la clause d’essai ne se présume en aucun cas. Lors du CDD, cette clause d’essai ne peut durer qu’un jour par semaine sans excéder 2 semaines si le CDD dure moins de 6 mois. Or, si le CDD est de plus de 6 mois, la clause d’essai peut s’étendre sur un mois non renouvelable (art 1242-10 code du travail). Cette période à l’avantage, pour le salarié comme l’employeur de pouvoir rompre le contrat de travail à tout moment avec pour seule condition de respecter un délai de prévenance. Cependant, la Cour de cassation a rajouté à cette liberté de nombreuses exceptions : la rupture ne peut se faire suite à une discrimination, ni sans autorisation de l’inspecteur du travail s’il s’agit d’un salarié protégé, ni par « légèreté blâmable » ou encore dans l’intention de nuire au salarié.

Il peut alors en résulter qu’au cas d’espèce, même si le CDI offrirait à l’employeur une grande marge d’appréciation suite à une période d’essai plus longue, cette dernière ne couvrirait pas la période de 10 à 15 mois demandée, auquel cas il devrait alors pour couvrir cette période embauché le salarié en tant que CDI et n’aura alors plus la capacité de rompre facilement le contrat. Dans tous les cas, un contrat doit être conclu et le plus à même de répondre aux exigences de l’employeur semble être le CDI : en effet, ce dernier peut durer jusqu’à 18 mois, englobant alors la période demandée par l’employeur. A ce contrat supérieur à 6 mois, il sera alors possible d’ajouter en amorce au contrat une période d’essai d’un mois. Enfin, il pourra alors conclure, par exemple, un CDD de 10 mois auquel, par avenant, il pourra être stipuler la capacité de renouvellement. Dans ce cas, l’employeur pourra alors décider de ne pas renouveler le contrat puisque ce renouvellement n’est possible qu’en cas d’accord du salarié et de l’employeur.

Il faudrait alors pour l’employeur conclure un CDD débutant par une période d’essai et contenant un avenant permettant le renouvellement.