CDD saisonnier, round 2 !

Par **d4im**, le **08/07/2009** à **23:36**

Bonjour à tous,

Je fais appel à vos avis éclairés. Il y a un an, j'avais posté un topic au lien suivant [url:1bju6ku2]http://forum.juristudiant.com/viewtopic.php?t=8117[/url:1bju6ku2]. J'avais par ailleurs eu une discussion très intéressante avec doui et camille sur le bien fondé d'une telle argumentation. Vous pouvez relire, si le courage vous en prend :D Image not found or type unknown

Un an plus tard, plus de maturité juridique, et plus d'éléments nouveaux. Le formulaire de saisine des prud'hommes à la main, je me sens un peu perdu, mais assez "excité"...

Rapide résumé : un ami et moi revenons dans cette société d'assistance automobile pour la 3è saison, de juillet jusqu'à fin août (reconduit postérieurement par avenant à début septembre), seuls nous deux parmi tous les "saisonniers" sommes affectés au plateau international, où ne travaillent que des CDI. Eléments nouveaux : je découvre à travers les PV des réunions du CE, la direction qui affirme que deux CDI seront détachés du même plateau international pour l'étranger, comme par "coïncidence" de juillet jusqu'à fin août. Tiens la même période que notre CDD saisonnier, mais dites-moi, ca ne serait pas du remplacement ça ? Voilà un nouvel argument pour appliquer L1245-1 du Code du travail.

D'abord, qu'en pensez-vous ?

Ensuite, quand bien même l'argumentation serait fiable, comment matérialiser cela à travers un écrit ? Ce n'est pas tant la méthode des conclusions, mais comment juxtaposer deux demandes ? A la suite ? Une sera principale, l'autre subsidiaire ? Et finalement, pour ceux qui connaissent la procédure prud'homale : les PV de CE ont-il une quelconque valeur probante ?

Merci :) Image not found or type unknown

Par **PetitOursTriste**, le **09/07/2009** à **08:22**

pour la procédure, une demande est faite à titre subsidiaire pour que le juge l'examine si et seulement si il a auparavant rejeté la demande formulée à titre principal

pour la preuve, il me semble qu'il s'agit de démontrer un fait juridique, donc la preuve est libre et le juge du fonds dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation

je n'ai pas le courage de creuser plus avant ta question à cette heure ci dsl ^^ce soir peut etre

:p bon courage!

Par **d4im**, le **10/07/2009** à **19:17**

Ok, donc il y aura bien une demande principale, et une autre subsidiaire.

La grande question est celle des PV de réunions du CE, sont-ils admissibles en tant que preuve. A priori, il n'y aurait pas de problème.

L'instance prud'homale a une petite particularité : il existe le rapporteur conseiller, sorte d'enquêteur. Quand est-ce qu'il faut le demander ? (en gros, quand pouvons-nous demander des mesures d'instruction ?)

Par **doui**, le **10/07/2009** à **21:28**

Est ce que tu as vérifié ce qui est écrit sur les contrats de travail ?
Ca m'étonnerait que se soit précisé sur quel plateau t'es affecté, de même dans le contrat des CDI, justement pour plus de flexibilité.

enfin ;) bonne chance quand même, si jamais tu les attaques sur le caractère saisonnier tu me

TAC Image not found or type unknown

Par **d4im**, le **11/07/2009** à **01:44**

Salut doui !

Ne t'inquiète pas, je te tiendrai au courant. Mais la saisonnalité, en tant que telle, sera la demande subsidiaire, comme tu l'avais observé l'année dernière, il y a des :(risques, et face à

un gros cabinet d'avocat, mon argumentation reste celui qu'un niveau L3 Image not found or type unknown

Mais effectivement tu as raison, nulle part le contrat stipule de telles dispositions. Je m'en remettrais à mon emploi du temps (je l'accorde, c'est moyen) et au PV des réunions de CE. Aujourd'hui, je viens d'avoir au téléphone un ancien collègue, qui travaillait égalemen dans cette entreprise, et qui s'est fait licencié pour des motifs assez obscures...il s'est appuyé également sur les PV, et il a gagné son procès.

:D

PS : énorme le "tac" lol Image not found or type unknown jl'avais oublié

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **doui**, le **11/07/2009** à **10:55**

Au fait, je voudrais pas ranimer le vieux débat, mais même à supposer qu'ils aient fraudé en recourant à un CDD saisonnier au lieu d'un CDD remplacement, je n'était toujours pas convaincu de la sanction applicable (c'est pourquoi j'ai lâché l'affaire l'an dernier + le fait que je partais en Angleterre) vu la jurisprudence qu'on avait étudié. Pour moi il n'y aurait "que" erreur dans le choix du motif du CDD, ce qui donne droit uniquement au versement de la prime précarité, sauf qu'étant étudiant tu n'y auras quand même pas le droit.

Sur le fonds, qu'est ce que tu appelles "l'étranger" ? C'est une filiale à l'étranger (dans ce cas y a forcément une modification de leur contrat de travail) ou c'est une division de la plateforme française?

Par **d4im**, le **11/07/2009** à **15:15**

L'entreprise a en fait détaché deux CDI du plateau international en Espagne et en Italie afin que ces derniers s'imprègnent des méthodes de travail qu'ils ont là-bas. L'article L122-1-1 (L1242-1 nouveau) alors applicable vise le remplacement pour "absence" de manière générale sans préciser ce qu'elle est. A moins que la doctrine n'ait dégagé une notion assez spécifique (ce qui me ferait ch*** de chercher =p), cela doit sans doute viser l'hypothèse selon laquelle le salarié n'est tout simplement pas dans l'entreprise.

Disons que l'argumentation ne sera pas de dire que ça aurait dû être un CDD de remplacement, du moins aussi directement (car au final c'est bien ça). Le fondement d'une telle demande sera l'article L122-3-13 alors applicable (L1245-1 n.) : Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

Or l'article L1242-2 fait partie de cette liste, et ce dernier est relatif aux recours autorisés du CDD, et comme tu l'affirmes, l'employeur a fraudé dans ces cas de recours : il mérite la requalification-sanction.

Maintenant, c'est vrai que je n'ai pas trouvé de jurisprudence de la Cour de cassation dans laquelle on trouverait des faits assez proches, mais ça paraît assez cohérent dans la mesure où j'imagine que rares sont les saisonniers qui arrivent jusque la Cour. Les Hauts magistrats se contentent d'affirmer que l'activité litigieuse n'est pas saisonnière, mais ne précise pas ce qu'elle aurait du être, cela n'appartient sans doute pas à son office...Donc le but serait de dire : le contrat n'est pas saisonnier puisque je remplace deux CDI, mon contrat pourvoir donc à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ce qui est prohibé par L1242-1. Voilà le cheminement.

Qu'est-ce t'en penses ?

Par **Lorella**, le **11/07/2009** à **15:26**

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Bonjour

Il me semble aussi que ce contrat n'a pas un caractère saisonnier puisque les tâches se pratiquent tout au long de l'année. Le travail que vous fournissez à cette période n'est pas différent que celui que vous feriez à une autre époque de l'année. Là il s'agit d'un acroissement d'activité ou remplacement de salariés pendant leurs congés.

Au niveau jurisprudence, j'en ai trouvé une datant de 1994
[url:1air5rk4]http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT

L'employeur a été condamné à verser une indemnité de fin de contrat.

Dans votre cas vous êtes toujours étudiant et l'employeur n'est nullement obligé de verser une indemnité de fin contrat

Par **doui**, le **11/07/2009** à **15:39**

J'ai pas grand chose à ajouter par rapport à l'an dernier. On n'a toujours aucun élément qui va dans le sens d'une réparation "punitive" pour l' "erreur" dans le choix du motif du CDD.

Par **d4im**, le **11/07/2009** à **15:46**

Exactement, c'est sur cet arrêt que nous avions disserté l'année dernière. Mais comme le rappelait camille, c'est un arrêt d'espèce, dans lequel la Cour s'appuie sur une appréciation souveraine des juges du fond. Cependant, il est vrai qu'il y a une constance dans les arrêts de la Cour : lorsque l'activité se fait en toute saison, l'employeur ne connaît que des accroissements d'activité.

Mais cet arrêt tire un autre enseignement : l'erreur dans le recours du CDD est sanctionné.

Lorella> quand tu parles d'indemnités de fin de contrat, parles-tu de la prime de précarité ? (L1243-10)
Ou alors des indemnités en général ? (indemnité "forfaitaire" de requalification, licenciement irrégulier, licenciement sans CRS etc.)

Par **Lorella**, le **11/07/2009** à **18:01**

Oui d4im, il s'agit de l'indemnité qui est versée en fin de CDD pour compenser la précarité de la situation. On la dénomme aussi indemnité de précarité.

L'employeur est dispensé de la verser aux étudiants pendant leurs vacances (cf article L1243-10 que vous avez cité).

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

A voir si une disposition de la convention collective de branche est plus favorable.

Par **d4im**, le **11/07/2009** à **18:16**

Oui c'est bien ce que je pensais. De toute façon, cette prime reste, au demeurant, assez faible, et une action en justice pour une telle somme (1/10e) n'en vaudrait pas plus la peine que cela.

La prime de précarité n'étant pas due car le contrat est désormais un CDI, et s'applique dès lors le régime du licenciement :
[url=http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007025 mai 2005[/url:9db6ntxb]

[quote:9db6ntxb]"Vu les articles L. 122-3-13, L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'après avoir requalifié la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a alloué au salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive de chaque contrat de travail à durée déterminée et, outre les indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que lorsque plusieurs contrats à durée déterminée sont requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée, [b:9db6ntxb]la rupture de la relation de travail s'analyse en un licenciement et que le salarié ne peut prétendre qu'aux indemnités de rupture[/b:9db6ntxb] lui revenant à ce titre, la cour d'appel a violé les textes susvisés"[/quote:9db6ntxb]

Bon, bah je me mets au boulot ^^
:D

Lorella> Mais je te tutoyais moi Image not found or type unknown [/url]

Par **Lorella**, le **11/07/2009** à **18:33**

Chacun(e) ses habitudes D4im. Quand je ne connais pas, je vouvoie. :wink:

Ce qui compte est qu'on puisse échanger nos points de vue. Image not found or type unknown

Par **doui**, le **11/07/2009** à **18:50**

Cet arrêt de 2005 n'est pas applicable dans ton cas, car il s'agit de [b:1l2u3be4]plusieurs[/b:1l2u3be4] CDD [b:1l2u3be4]successifs[/b:1l2u3be4] requalifiés en 1

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

CDI ...

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés