cas pratique : recours au CDD

Par **asus180**, le **18/11/2009** à **15:48**

bonjour,
je m'entraine à résoudre un cas pratique à partir de ce sujet :
http://site.juristudiant.com/spip.php?article617

dans ce sujet, il s'agit de commencer par vérifier si le recours au CDD est légal.

depuis la date du sujet, le droit a évolué. Voici deux sources que j'ai trouvées :
- un arrêt de la cour de cassation (Cass. Soc. n° 06-43529, 24/09/2008)
http://www.legifrance.gouv.fr/affichJur ... &fastPos=1

- un décret d'application (du 17 octobre 2008)
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTex ... =rechTexte

[color=#0040FF:2q0zccx5]Ma question : l'arrêt de la cour de cassation n'est-il pas obsolète étant donné que le décret précise que la restauration est un secteur pour lequel il est d'usage de recourir à des CDD? [/color:2q0zccx5]

dois-je faire référence à cet arrêt pour vérifier si le recours au CDD est légal, ou la seule référence au décret est-il suffisant ?

voici l'essentiel de ces deux textes :

DECRET
Décret n° 2008-1069 du 17 octobre 2008 modifiant les articles D. 1242-1 et D. 1251-1 du code du travail
NOR: MTST0823104D
Article 1 (Article D1242-1 de la partie réglementaire du code du travail)
En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les exploitations forestières ;
2° La réparation navale ;
3° Le déménagement ;
4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
[...]

Cour de cassation - chambre sociale - Audience publique du mercredi 24 septembre 2008

N° de pourvoi: 06-43529 06-43530 - Publié au bulletin Cassation partielle sans renvoi

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et Mme Y... ont été engagés par la société The Ritz hôtel limited à compter respectivement du 14 avril et du 14 mars 1996 suivant contrats à durée déterminée d'extra, respectivement en qualité de chef de rang et de femme de chambre ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir la requalification de leurs différents contrats de travail en contrats à durée indéterminée ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir accueilli la demande de requalification des contrats à durée déterminée d'extra conclus par les salariés en contrats à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

1° / qu'aux termes de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, seul un extra se voyant confier par le même établissement des missions pendant plus de soixante jours dans un trimestre civil peut demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ; qu'en jugeant en l'espèce qu'il y avait lieu à requalification du contrat de travail de M. X... par application de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants, en se basant sur une moyenne du nombre d'heures de travail effectuées sur huit mois par le salarié, la cour d'appel a violé l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

2° / à tout le moins qu'en se contentant d'affirmer péremptoirement que M. X... s'était vu confier des missions pour les mois d'avril à juillet 1996 pour des durées respectives par mois de 102 heures, 98 heures, 126 heures, 69 heures, " ce qui, ramené à une valeur jour, excède manifestement la durée de soixante jours dans le même trimestre ", sans préciser le nombre d'heures de travail équivalant à un jour de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

3° / que l'article 14 de la convention collective des hôtels et cafés restaurants, selon lequel l'emploi d'extra est par nature temporaire, autorise et reconnaît les contrats à durée déterminée d'usage ; qu'en ordonnant en l'espèce la requalification des contrats de travail conclus par M. X... avec la société The Ritz hôtel Ltd au prétexte que le caractère temporaire de son emploi n'aurait pas été établi, après avoir pourtant constaté que dans le secteur de l'hôtellerie, le recours aux contrats dits d'usage était admis et que le salarié avait été embauché en qualité d'extra, la cour d'appel a violé les articles L. 122-1, L. 122-1-1 3, L. 122-3-10 et D. 121-2 du code du travail, et l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants ;

[b:2q0zccx5]Mais attendu, d'abord, que la seule qualification conventionnelle de " contrat d'extra " n'établit pas qu'il peut être conclu dans le secteur de l'hôtellerie-restauration des contrats à durée déterminée d'usage successifs pour ce type de contrats, pour tout poste et en toute circonstance ;

Attendu ensuite qu'il appartient au juge de rechercher si, pour l'emploi considéré, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, et de vérifier si le recours à des contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

de l'emploi ; [/b:2q0zccx5]

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le caractère temporaire des emplois des salariés n'était pas établi, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : rejette le pourvoi.[/color]

Par **xavier59000**, le **11/03/2012** à **16:18**

C est simple mais c est pas compliqué, j'ai fait des"extra" le vrai problème vient que l'emploi d'extra n'est pas défini.
Si vous prenez l'article suivant du code du travail l 1242-2:Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution **[s]d'une tâche précise[/s]** et temporaire, et seulement dans les cas suivants.
Donc l'emploi d'un extra n'éxiste pas d'ailleurs dans la grille des salaires et des qualification on ne retrouve pas cet emploi?? Par contre les employeur mentionne qu'ils embauche un extra aura aura pour tache cette tache est en réalité permanente, on mentionne sur le contrat le poste comme maître d'hotel, serveur, femme de chambre ces emplois de femme de chambre, maitre d'hotel, serveur sont des emplois permanent mentionné dans la grille de qualification.
Tout contrat de travail doit mentionner la tache (la fonction, le poste) donc celle d'extra n'est pas mentionné.
Dans un CDI on embauche un serveur, un maitre d'hotel, une femme de chambre pour" la tache ou la fonction ou le poste" de maître d'hotel, femme de chambre, serveur cest emploi sont par définition des emplois reguliers en CDI vous avez compris.Il y a même des cuisiniers, en extra???

Par **Lorella**, le **27/08/2012** à **19:38**

Bonsoir

Je passe en coup de vent et vous invite à aller voir ma réponse sur les extra ici
http://www.juristudiant.com/forum/l-emploi-d-extra-existe-t-il-en-droit-t16340.html

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés