juristudiant
forum des étudiants en droit

# Nancy L3 2005 - cas pratique corrigé

Par **Visiteur**, le **22/03/2008** à **23:35**

Mr IQUO Bernard a été engagé sous CDD par un restaurant de Nancy, en qualité de plongeur en raison de l'affluence des clients pour les fêtes de fin d'année. Son contrat a pris effet le 6 décembre 2004 et ce pour une durée de 6 semaines. Par référence à la convention collective applicable, l'employeur a prévu dans le contrat de travail une période d'essai de 2 semaines. Mr IQUO travaille du lundi au samedi.
Le mardi 14 décembre, il se voit notifier la fin de son contrat au motif que l'activité n'est pas aussi importante qu'escomptée.
Mr IQUO vous précise que le restaurant avait licencié un plongeur an aoà»t 2004.

Le même restaurant a recruté sous CDD un cuisinier supplémentaire (Mr BERGINE Bruno) pour remplacer Mr ROTTERAPE Lucas, en arrêt maladie. Le contrat a été conclu du lundi 13 septembre au samedi 2 octobre 2004. Quelques jours après avoir fini son contrat, Mr BERGINE a été recontacté par le restaurant qui lui proposait de remplacer de nouveau Mr ROTTERAPE a compter du jeudi 7 octobre, car ce dernier venait d'être victime d'un accident du travail. Mr BERGINE a accepté et a été engagé pour une durée minimale de 4 mois, jusqu'au retour du salarié malade. Or Mr ROTTERAPE s'est remis plus rapidement que prévu et a repris son emploi le 13 décembre dernier. La direction a donc signifié à Mr BERGINE la fin de son contrat de travail.

Analysez les pratiques de l'entreprise.

Voilà le corrigé, encore merci à Melle BELLOC pour ce document.
D'abord d'une façon générale, il faut dire que ce n'était pas un contrat saisonnier, les contrats saisonniers sont particuliers car liés aux saisons mais au sens touristique ou agricole, pas dans la restauration.
Ensuite le licenciement est un terme réservé aux CDI.

MR IQUO:
*Motif de recours: L122-1: accroissement temporaire de l'activité, usage (D121-2: restauration) -> motifs a priori valables.
*Mais voir si le licenciement intervenu en aoà»t 2004 était un licenciement pour motif économique. Dans ce cas:L122-2-1. Ici il y a 6 mois depuis le licenciement, le poste semble être le même, voir si le recrutement a eu lieu pour accroissement temporaire d'activité ou pour usage. Mais de toute façon interdiction pas applicable pour des contrats de moins de 3 mois; or ici contrat de 6 semaines.->Contrat valable.
*Durée du contrat: L122-12 max 18 mois, ici c'est 6 semaines donc la durée est valable.
*Essai: L122-3-2. Ici contrat inférieur à 6 mois, donc un jour par semaine dans la durée de

deux semaines. En l'espèce 6 semaines, donc 6 jours dans la limite de deux semaines. Cela devait être 6 jours (travaillés): soc 11 février 1993. Donc du lundi 6 décembre au samedi 11 décembre.
*Rupture de l'essai? Rupture le 14 décembre est hors de la période d'essai.
*Rupture du CDD, cas limitativement prévus: L12-3-8, la baisse d'activité n'en fait pas partie. -> Rupture illicite du CDD. -> Versement de DI d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait parçu jusqu'au terme du contrat+ indemnité de précarité (sauf contrat d'usage).

Mr BERGINE:
1er contrat:
*Motif de recours: L122-1 Ici remplacement d'un salarié malade->valable
*Durée: 3 semaines donc inférieur à dix-huit mois maximaux.

2d contrat.
*Motif: remplacement d'un salarié victime d'un accident du travail->valable
*Durée du contrat: jusqu'au retour du malade->valable
*Succession du contrat: succession sur le même poste L122-3-11. En principe il faut respecter un délai de carence sauf notamment en cas de nouvelles absence du salarié remplacé->succession valable.
*rupture du contrat: conclu à compter du 7 octobre jusqu'au retour du salarié avec un minimum de 4 mois. Rupture le 13 décembre (au retour du salarié mais avanr la fin de la période minimale). Lorsque le contrat a été conclu sans terme précis, si le salarié remplacé rentre avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le drenier jour de la duré minimale. Donc ici rupture anticipée injustifiée du CDD. L122-3-8 -> Versement de DI d'un montant égal aux rémunérations que le salarié aurait perçu jusqu'au terme du contrat (jusqu'à la fin de la période minimale)+ indemnités de précarité.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés