

Question sur l'arrêt " ile de la tentation "

Par **Fanie1309**, le **03/11/2015** à **13:24**

Bonjour, je me permets de poser ici en espérant une réponse car je ne m'en sors vraiment pas. Après avoir commenté l'arrêt "ile de la tentation" datant du 3 juin 2009, je dois répondre à la question suivante : quel régime contractuel est appliqué en l'espèce ? CDD ou CDI? pourquoi?

Je n'y arrive pas, mais j'ai quand même donné des éléments de réponse. J'ai expliqué qu'il s'agissait ici de l'application du régime contractuel du CDI car il est ici question d'une indemnité de préavis, indemnité possible qu'en présence d'un CDI et non d'un CDD. La cour de cassation a refusé au demandeur cette indemnité de préavis sans réellement préciser pourquoi et n'a, en revanche, pas dit que cette indemnité n'avait pas lieu d'être. quelqu'un est-il en mesure de m'éclairer car je ne trouve pas beaucoup d'éléments dans l'application faite par la cour de cassation...

Merci

Par **marianne76**, le **03/11/2015** à **19:57**

Bonsoir ,

Où avez vous vu qu'il s'agissait d'un CDI ? La prestation de travail était prévue du 14 au 28 mars.

Par ailleurs il est tout à fait faux d'indiquer que la cour de cassation ne précise pas pourquoi elle refuse d'accorder une indemnité de préavis, vous avez dû le lire en diagonale cet arrêt. Voilà ce que l'on trouve si on lit attentivement : "Que, sous réserve des délais-congé résultant de l'application des articles L. 1237-1 et L. 1234-1 du code du travail, le droit à un préavis est exclu en cas d'ancienneté de services continus inférieure à six mois, ce qui constitue une durée d'ancienneté raisonnable au sens de l'article 2 de la convention ;

Qu'ayant constaté que les participants ne démontraient pas l'existence d'un délai-congé d'usage dans le secteur de la production audiovisuelle après exécution d'un contrat de travail pendant quatorze jours, la cour d'appel a justifié sa décision rejetant la demande d'indemnité de préavis ; que le moyen n'est pas fondé" .

Par **Fanie1309**, le **03/11/2015** à **21:31**

Bonsoir, tout d'abord merci de m'avoir répondu.

J'ai bien lu l'arrêt en entier et même plusieurs fois. J'entends par là que pour moi, (sauf si je me trompe à nouveau) une indemnité de préavis n'est possible que dans le cadre d'un CDI. Or, en l'espèce, la cour de cassation confirme le rejet de cette indemnité mais n'explique pas qu'elle le fait car il s'agit ici d'un CDD. En fait je n'arrive pas à trouver les éléments qui me permettent d'affirmer ici l'application du régime contractuel du CDD. Cette condition d'ancienneté ne m'éclaire pas non plus.

Pourquoi est-il question d'une indemnité de préavis alors que nous sommes en présence d'un CDD alors?!!! je ne m'en sors plus.

Ensuite, pour vous répondre, j'ai lu que c'était un CDI dans plusieurs commentaires de l'arrêt par des professeurs. et sur chaque site je trouve que la cour de cassation a requalifié en CDI cette relation de travail, donc ce que vous me dites m'étonne beaucoup...

merci de votre attention

Par **marianne76**, le **04/11/2015** à **07:53**

[citation]Pourquoi est-il question d'une indemnité de préavis alors que nous sommes en présence d'un CDD alors?!!! je ne m'en sors plus.
/citation]

A la base la question était surtout la requalification de la prestation en contrat de travail . Il est surtout là l'enjeu de cet arrêt , la chaîne considérait que ce n'était pas un contrat de travail. Une fois la requalification effectuée, la prestation étant elle même temporaire, il est évident que ce ne pouvait être qu'un CDD, mais il est logique que les demandeurs aient tenté plus. Je n'ai pas trop le temps là mais dans la journée je reprendrais l'arrêt à tête reposée et reviendrais vers vous.

Par **Fanie1309**, le **04/11/2015** à **08:49**

D'accord je comprends c'est aussi ce que je me disais, je trouve la question de mon prof bizarre alors puisque je ne trouve pas que la cour de cassation fasse réellement une " application " de tel ou tel régime contractuel.

D'accord, merci de vos réponses!!

Par **marianne76**, le **04/11/2015** à **12:56**

Bonjour

j'avais survolé l'arrêt ce matin par manque de temps (chose à ne jamais faire)

En le relisant à tête reposée , les participants avaient bien saisi la juridiction prud'homale pour fais requalifier "le règlement des participants" en contrat de travail en CDI et sur ce point la

Cour d'appel leur avait donné raison et cela n'est pas censuré par la cour de cassation

Par **Fanie1309**, le **04/11/2015** à **16:30**

Oui, c'est pour ça aussi que j'avais retenu le cdi. Toutefois, la question posée est " quel régime contractuel est ici appliqué " ce qui diffère un peu de " de quel type de contrat s'agit-il ?"

Pour vous c'est donc bien le régime contractuel du CDI qui est ici appliqué? je pense mettre ça mais je n'ai aucune justification donc ma réponse ne vaut pas grand chose je pense!

Par **marianne76**, le **04/11/2015** à **17:01**

Il faut dire que l'affaire n'est pas simple tant sur la qualification en contrat de travail que sur la nature du contrat de travail CDD ou CDI d

En novembre 2005, le Conseil des prud'-hommes de Paris avait considéré que les parti-ci-pants avaient bel et bien accom-pli « un travail »., mais il considérait qu'il s'agissait d'un CDD. La Cour d'ap-pel de Paris pour sa part avait aussi reconnu la qualification de contrat de travail mais avait considéré qu'il s'agissait d'un CDI.

Au niveau de la cour de cassation en revanche l'avocat général considérait qu'il ne pouvait s'agir d'une prestation de travail , il n'a pas été suivi par la cour de cassation . Depuis il y a eu d'autres arrêts de la cour de cassation (4 avril 2012 n °10-28818 et 24 avril 2013 n° 11-19091)

Par **marianne76**, le **04/11/2015** à **17:12**

Comment justifier le fait que ce soit un CDI?

Il y a des conditions spécifiques pour qu'un CDD soit valable

Justifiez en utilisant l'article L122-3-1 du Code du travail : "

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, notamment, comporter :

- le nom et la qualification de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre du 1° de l'article L. 122-1-1 ;

- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

- la désignation du poste de travail (...)

- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche." Ici bien évidemment la société n'a pas respecté cet article dès lors il est assez logique en application de cet article de considérer que l'on est en CDI

Par **Fanie1309**, le **04/11/2015** à **23:49**

d'accord .. merci

Par **Fanie1309**, le **09/11/2015** à **09:52**

je vous réécris ici, je doute que cela vous importe beaucoup mais la réponse était tout simplement : il s'agit d'un CDI car c'est le régime appliqué par défaut lors d'une requalification. C'est ce que j'avais mis finalement. Comme quoi ça ne cherchait pas bien loin... merci de votre aide en tout cas

Par **marianne76**, le **09/11/2015** à **13:36**

Bonjour

Cela revient exactement à ce que je vous ai dit. A la base il n'y avait pas eu de rédaction d'un contrat de travail, du coup l'article L 122-3-1 du Code du travail n'est évidemment pas respecté dès lors comme l'indique cet article "Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. " C'est bien à cause de cet article qu'en cas de requalification on tombe sur un CDI, ceci complète cela