
DROIT(S) DE SAVOIR

Prévenir vaut mieux...

387

2017
Mars

Droit Social

Conditions de renouvellement d'un CDD :

Les lecteurs réguliers de notre « Droit de savoir (s) » savent que signer un CDD est source de nombreux risques de requalification en CDI.

En voici un nouvel exemple, à propos du renouvellement du CDD : un tel renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé **avant le terme du contrat**. A défaut, et de façon logique, le salarié étant demeuré dans l'entreprise au-delà du terme du contrat, la relation est requalifiée en CDI.

Et ce, même si l'employeur avait proposé l'avenant au salarié avant le terme du contrat en cours, et que ce dernier, sans émettre de réserve, n'a néanmoins pas régularisé le document à temps : l'employeur doit donc se montrer vigilant !

Contrat de travail à temps partiel :

La Cour de Cassation rappelle qu'en matière de contrat de travail à temps partiel, le code du Travail « n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail ».

Ainsi, il faut, mais il suffit, que le contrat, et les avenants éventuels, précisent la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, et la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Par contre, l'absence de ces mentions entraîne présomption que l'emploi est à temps plein. En outre, ces mentions étant exigées non seulement sur le contrat mais également sur les avenants, cette présomption s'applique dès la prise d'effet du premier avenant portant modification de la durée du travail et entaché d'irrégularité, et ce, même si cet avenant n'a qu'un caractère temporaire.

C'est en effet ce qu'a jugé la Cour Suprême à propos d'une salariée dont le contrat ayant pris effet en décembre 1997 prévoyait tout à la fois la durée hebdomadaire de travail et la répartition des horaires de travail sur les jours de la semaine, mais qui avait « bénéficié », à partir de 2005, de plusieurs avenants temporaires, modifiant sa durée de travail pendant quelques jours, sans préciser la répartition des horaires sur la semaine : la Cour d'Appel avait estimé que la présomption de travail à temps plein ne permettait à la salariée de prétendre à un rappel de salaire que sur les durées de validité desdits avenants, limitant ainsi le rappel de salaire à 541.32 € sur la période non prescrite ; la Cour de Cassation casse cette décision en disant que le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein à compter de la première irrégularité !