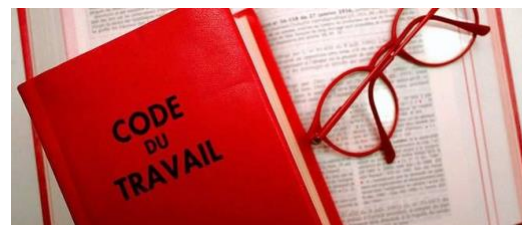


# BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

## DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



### SOMMAIRE

***Article 1 :** La limitation apportée à l'ubérisation de la société par la Cour de cassation, une application classique du droit du travail..... Page 2 à 3*

***Article 2 :** Le contrat d'initiative emploi-jeune à l'épreuve du Covid-19..... Page 4 à 5*

***Article 3 :** Une fin d'année pauvre en embauche : le résultat prévisible de la crise sanitaire.... Page 6 à 7*

***Article 4 :** L'exigence de la répartition de la durée du travail dans le contrat de travail à temps partiel inférieur à la semaine (Arrêt n°1189 du 09 décembre 2020 n°19-16.138- Cour de cassation-Chambre sociale)..... Page 8 à 9*

### **Actualités Master II Droit de l'Entreprise-parcours Droit Social**

Cette fin d'année a été unique, et ce, à de multiples égards.

Le 15 décembre 2020 a été marqué par le déconfinement mais marqué aussi par le début d'un couvre-feu.

Au moment où il est plutôt coutume de prendre de nouvelles résolutions en vue de la nouvelle année, l'heure est au bilan social, économique et sanitaire. Parlons de la sphère que nous connaissons, c'est-à-dire le droit du travail/social. En effet, la loi prolonge jusqu'au 16 février 2021 l'état d'urgence sanitaire, par ce biais, le gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance en matière économique et sociale comme par exemple avec l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgences en matière d'activité partielle.

Toutefois, il faut s'attendre à une série d'ordonnances pour l'année 2021 essayant de s'adapter au jour le jour à la situation nouvelle des travailleurs en période de crise sanitaire. Des sujets tels que le télétravail, le chômage partiel, le recrutement ou encore les salariés en général sont en perpétuelles mutations et le Gouvernement, se doit, autant que possible, de répondre à toutes les situations du monde du travail.

Ce mois-ci, c'est l'occasion de faire le point sur ce qui s'est passé en France en droit du travail durant l'année 2020.

En vous souhaitant une bonne année 2021, pleine de réussite, d'amour et de santé.

# La limitation apportée à l'uberisation de la société par la Cour de Cassation, une application classique du droit du travail

*En droit du travail moderne une question est arrivée à brûle-pourpoint avec l'avènement des plateformes numériques de mise en relation : quelle est la frontière entre indépendance et salariat ? Sujet à de longs débats, la Cour de Cassation a pu se prononcer à plusieurs reprises sur la question pour protéger les travailleurs. Mais l'impact de ces décisions reste encore inconnu...*

Zone d'ombre dans le droit du travail, les plateformes de mise en relation par voie électronique, qui fleurissent de plus en plus depuis une décennie, ne sont définies que de manière simple voire lacunaire par l'article 242 bis du Code général des impôts : « une entreprise [...] qui met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service ». Ces plateformes sont pourtant une aubaine lorsqu'il s'agit de se soustraire à la législation sociale, certaines en profitant pour maquiller les relations qu'elles entretiennent avec les travailleurs. Alors que la majorité des prestataires qui les utilisent relèvent du statut d'indépendants, parfois, il ne s'agit pas simplement de « mise en relation » mais bel et bien, en réalité, d'une relation d'employeur à salarié au sens du droit du travail.

Dans un arrêt du 4 mars 2020 (n°19-13.316), la Cour de Cassation a jugé que la plateforme Uber n'employait pas un travailleur indépendant mais bien un salarié. En l'espèce, un chauffeur avait perdu son accès à la plateforme après 6 mois d'exercice et considérait qu'il était lié à la Société Uber non pas par un contrat de prestation de services mais par un contrat de travail. Uber n'a pas hésité à se pourvoir en cassation lorsque la Cour d'Appel de Paris a accueilli les demandes du faux salarié. Cet arrêt, médiatiquement retentissant, a même obtenu la mention la plus élevée d'importance pour un arrêt de la Haute Juridiction « PBRI ».

Malgré la tentative d'Uber de s'éloigner de la notion de salariat et s'agripper à la présomption de non-salariat prévue pour tout travailleur immatriculé au registre des professions indépendantes<sup>1</sup>, la Cour requalifie pourtant le contrat en contrat de travail. Il appartient, en effet, aux juges de « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux, sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée »<sup>2</sup> ce que la Cour de Cassation applique en l'espèce. En dépit de l'aspect moderne de ce litige, en lien avec ces plateformes qui constituent un système nouveau, la Chambre sociale n'a pas hésité à faire application de règles classiques en la matière, usant du critère essentiel du lien de subordination pour motiver sa décision et reprenant même l'arrêt Société générale qui pose la définition de ce critère comme suit : « La subordination est caractérisée par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »<sup>3</sup>. Un employeur possède, à ce titre, trois pouvoirs exorbitants soit direction, contrôle et sanction, des pouvoirs qui sont identifiés par la Cour en les faits.

Les critères essentiels permettant de qualifier le travail indépendant n'étaient pas réunis selon les juges dans l'arrêt Uber, le chauffeur n'ayant aucune liberté concernant ses tarifs ou l'organisation même de son activité et ne pouvant se constituer de clientèle propre. Il ignorait même la destination des courses proposées par la plateforme avant de les avoir acceptées, acceptation pour laquelle il ne disposait que d'un délai de huit secondes et qui emportait l'impossibilité de prévoir une autre course sur le trajet, Uber interdisant de transporter plusieurs passagers en même temps pour des courses différentes. La société va même plus loin dans son pouvoir de contrôle puisque c'est elle qui fixe le trajet que doit suivre le chauffeur qui, s'il ne s'applique pas scrupuleusement à emprunter ce chemin, verra sa prestation amoindrie avec un tarif réajusté à la baisse. Le contrôle de la société est même déduit du message envoyé au chauffeur lorsque celui-ci refuse 3 courses d'affilé : « êtes-vous encore là ? ». Découle des informations fournies par le « salarié » qu'une sanction peut survenir en cas de refus répétés de prendre des courses, du taux d'annulation de courses fixé unilatéralement par Uber mais également lorsque le chauffeur fait preuve de « comportements problématiques » signalés par les utilisateurs. En effet, Uber se réserve le droit de déconnecter temporairement voire définitivement les chauffeurs de sa plateforme, mettant ainsi un terme au contrat qui les lie, lorsque les cas cités précédemment se présentent. La Cour de Cassation considère même que « ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plateforme ». Ainsi est caractérisé, sans difficulté, le lien de subordination.

Cette position n'est pourtant en rien étonnante puisqu'elle est rendue dans la droite lignée de celle adoptée par les juridictions françaises mais aussi européennes. La Cour de Justice de l'Union européenne a par ailleurs rappelé : « Une relation de travail supposant l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et son employeur, l'existence d'un tel lien doit être appréciée dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations entre les parties »<sup>4</sup>. La remise en cause du statut du chauffeur Uber ne sonne donc pas le glas de ces systèmes de plateforme mais implique une plus grande précaution par ces entreprises qui devront prendre soin de ne pas tomber sous le joug du salariat. L'absence de système de saisine collective limitera l'impact de cette décision en diminuant l'affluence de dossiers contre Uber, certains chauffeurs, en effet, n'iront pas jusque devant les conseillers Prud'hommes pour faire valoir leur droit.

En France, la Cour de Cassation n'a que très peu fait évoluer sa position sur le sujet. Dans un arrêt de 2018<sup>5</sup> concernant l'entreprise Take Eat Easy qui utilisait, elle aussi, une plateforme numérique pour mettre en relation des restaurateurs et des clients par le biais de livreurs à vélo indépendants, la requalification en contrat de travail a également été acceptée pour un des livreurs. Le pouvoir de contrôle avait été établi par la géolocalisation permanente du livreur qui permettait d'effectuer un suivi en temps réel et de comptabiliser les kilomètres parcourus afin d'attribuer un bonus ou un malus, ceci s'apparentant à une sanction. En sus de ces indices, la société se laissait le droit de déconnecter le livreur de la plateforme après un certain nombre de « *strikes* » (pénalités) distribués en cas de manquements à ses obligations contractuelles. Application constante de la Cour de Cassation qui a pris tous ces indices en faisceau pour qualifier l'existence du lien de subordination et, partant, requalifier le contrat en contrat de travail. Ces deux décisions sont conformes à celle rendue en 1996, où un conférencier intervenant pour la Société Générale avait été requalifié en salarié pour des raisons similaires, et dont les arrêts de 2018 et 2020 font tous deux références.

Le droit est appliqué de manière très classique par la jurisprudence mais de par la popularité d'Uber, qui n'hésite pas à qualifier son système de « vertueux » et considérer qu'il répond de manière efficace aux besoins des travailleurs en terme de flexibilité, cette affaire de 2020 est sur le devant de la scène médiatique. C'est ironiquement une limitation de plus à l'ère de l'uberisation que nous traversons depuis une décennie. Cela va-t-il faire naître de nouvelles règles pour hybrider le statut de ces travailleurs et croiser ainsi salariat et indépendance ? Pourrions-nous intégrer la notion de flexisécurité dans les plateformes de mise en relation par voie électronique pour maintenir ce système tout en protégeant les travailleurs ? Le législateur va-t-il se saisir de cette situation pour clore le débat et faire disparaître l'incertitude pendante ? Quoiqu'il en soit, le Conseil Constitutionnel veillera, comme il l'a déjà fait le 4 septembre 2018<sup>6</sup>, à ce qu'on n'apporte pas de limite au pouvoir souverain des juges sur l'interprétation des contrats.

**HENRY Laura**

### Sources :

- Article L8221-6 du Code du travail
- Article 12 du Code de procédure civile
- Cass., Soc., 13 nov. 1996 n°94-13.187
- Ordonnance du 22 avril 2020 (affaire C-682/19)
- Cass., Civ., 28 nov. 2018, n°17-20.079
- CC n°2018-769 4 sept. 2018

# Le contrat d'initiative emploi-jeune à l'épreuve du COVID-19

Depuis le déclenchement de la crise sanitaire du COVID-19 en mars 2020, les recrutements en France et en particulier chez les jeunes ont connu un certain ralentissement. L'État quant à lui ne s'est pas arrêté de fonctionner. Ainsi, pour pallier à cette difficulté et donc donner la possibilité aux jeunes d'avoir un emploi, il a, à travers le gouvernement pris un ensemble de mesures incitatives à l'embauche des jeunes sans emploi. Parmi ces mesures au combien importantes, figure en bonne place le contrat d'initiative emploi-Jeune. Prévu dans le plan gouvernemental « 1 jeune 1 solution », ce dispositif vise à favoriser « l'insertion professionnelle en proposant un parcours associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et à l'acquisition des compétences ». Autrement dit, c'est un dispositif qui permet aux jeunes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de s'engager dans une expérience professionnelle au sein d'une entreprise. Si la mise en place du contrat d'initiative emploi-jeune est à saluer, le contexte sanitaire nous donne néanmoins l'occasion de faire un tour d'horizon sur son contenu (I) tout en proposant des aménagements pour un fonctionnement optimal du dispositif (II).

## I- Le contenu du dispositif du contrat d'initiative emploi-jeune

De prime à bord, la mise en place d'un contrat d'initiative-jeune définit un certain nombre de conditions. Il doit viser les jeunes de moins de 26 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés. Les autres catégories sont par conséquent exclues. De plus, pour bénéficier de l'aide à l'embauche de cette catégorie de jeunes, l'employeur doit relever du secteur marchand et recruter dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois ; L'employeur doit en outre être à jour de ses cotisations sociales. Cette dernière condition est intéressante à plus d'un titre. Tout d'abord, elle permet aux entreprises défaillantes de régulariser leur situation et donc d'être en règle avec l'administration ; ensuite, cette régularisation peut avoir un impact significatif sur le dispositif de recrutement en ce sens que les entreprises régularisées pourront désormais conclure des contrats d'initiative emploi sans restriction. En tout état de cause, le contrat d'initiative emploi-jeune doit prévoir une durée minimale hebdomadaire de travail de 20H.

Bien plus encore, il ne serait pas superflu de noter que le dispositif fait intervenir un professionnel (missions locales pour les jeunes de moins de 26 ans et Cap Emploi pour les travailleurs handicapés) qui agit comme une sorte de courroie de transmission entre l'employeur et le candidat. Appelé référent, il sélectionne les candidats répondant aux critères définis et les propose aux employeurs. C'est sa signature qui valide la demande d'aide de l'employeur et donne force exécutoire au contrat, donnant ainsi la possibilité à l'employeur de recevoir l'aide de l'État qui s'élève à 47% du SMIC. In fine, le contrat initiative emploi-jeune est un mécanisme nécessaire qui peut contribuer à réduire fortement le chômage chez les jeunes et leur donner une véritable autonomie financière. Mais ce dispositif peut être davantage puissant s'il fait l'objet de quelques aménagements.

## II- Les aménagements souhaitables pour une mise en œuvre optimale du dispositif

Le dispositif de contrat d'initiative emploi-jeune tel qu'il fonctionne actuellement peut être aménagé afin de produire de meilleurs résultats. A cet égard, des modifications ou amendements peuvent être apportées au niveau de la participation de l'Etat, de la sensibilisation des entreprises et du renouvellement du dispositif. Ainsi, au lieu de contribuer uniquement à hauteur de 47% du SMIC, l'État pourrait augmenter jusqu'à 75% du SMIC sa contribution aux entreprises recrutant dans le cadre du contrat initiative emploi-jeune. Une telle mesure aurait l'avantage immédiat d'inciter les entreprises toute catégorie confondue (Grandes entreprises, PME, TPE etc...) à recourir à ce type de dispositif. L'État en a les moyens mais encore faudrait-il qu'il y ait une réelle volonté politique de la part du gouvernement.

De même, l'État devrait engager une véritable campagne de sensibilisation à l'égard des entreprises afin qu'elles s'approprient véritablement le dispositif et le mettent en œuvre.

En effet, dans une étude intitulée « situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire », la DARES, en collaboration avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Pôle emploi, constate que « depuis le début du premier confinement, du 16 mars au 8 novembre 2020, environ 47 000 entrées ont ainsi été enregistrées par l'ASP ». C'est dire que sur plus de 3 millions d'entreprises installées en France seules 47000 ont demandé à bénéficier de contrats aidés, ce qui justifie de façon éclatante la nécessité d'engager la sensibilisation susvisée. La mise en place du site [www.ljeune1solution.gouv.fr](http://www.ljeune1solution.gouv.fr) est un pas positif vers la bonne direction.

Pour terminer, il faut dire qu'en l'état actuel de la crise, de nombreuses entreprises ont décidé de geler les recrutements, ce qui explique une faible embauche des jeunes en contrat d'initiative emploi. L'État pourrait envisager une prorogation du dispositif jusqu'en 2022, laquelle prorogation permettra à terme de sortir le maximum de jeunes de la précarité.

**FOADIENG NOKAM Ruibarros**

### *Sources :*

- *Plan gouvernemental ljeune1solution*
- *Site du Ministère du travail*
- *Site [www.ljeune1solution.gouv.fr](http://www.ljeune1solution.gouv.fr)*
- *Décret n°2020-982 du 6 août 2020*
- *La DARES « situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire*



## Une fin d'année pauvre en embauche : le résultat prévisible de la crise sanitaire

Il y'a un an, si on nous avait dit qu'à la même période l'année suivante on serait dans une crise sanitaire interminable, personne ne l'aurait cru. Malheureusement, c'est la triste réalité. Cette crise à fait de nombreux dégâts, qu'ils soient humains, psychologiques, sociaux ou encore économiques, et, on peut penser qu'elle n'a pas fini d'en faire.

Nous allons donc voir les dégâts économiques que cette crise a pu faire et surtout concernant la baisse du nombre d'embauche, que ce soit en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, en intérim...

En mai 2019, pôle emploi sortait une enquête « Besoin en Main d'œuvre » et annonçait une prévision de 2 millions 700 000 embauches pour 2019, ce qui est une des meilleures prévisions depuis 10 ans. Dans ces 2 millions 700 000 embauches, on compte les CDI, les CDD, l'intérim, l'apprentissage. Pour aller plus loin, il a été estimé qu'il y aurait 39% d'embauches en CDI et 30% en CDD, ce qui est, soyons francs, de très bon taux d'embauches. En 2018, il y avait eu plus d'embauches en CDD qu'en CDI, ce qui était moins bien vu puisque je pense, comme ce sont des contrats précaires, il est mieux pour l'économie que les embauches soient faites en contrat à durée indéterminée.

Si on zoom sur les différentes catégories socio-professionnelles et plus principalement les cadres, on peut dire qu'il y a eu également énormément de recrutement. On était à 281 300 embauches en 2019.

Si on s'intéresse aux secteurs, ceux à avoir le plus recrutés sont le BTP, le commerce, le tourisme, la restauration, l'industrie ou encore la santé. Il est difficile de penser que cette année, ce sont toujours tous ces secteurs qui soient les leaders du recrutement.

Tout le monde pensait que le nombre de recrutement allait continuer d'augmenter même en 2020 si on continuait sur cette bonne lancée. Toutefois, on fait face à une situation exceptionnelle qui a renversé totalement cette façon de penser.

Faisons un bond en avant de quelques mois : mars 2020. Cette date parle à tout le monde ; le premier confinement dû à la crise sanitaire qui nous a touché mi-janvier 2020. L'activité économique a été mise à dure épreuve, toutes les entreprises étaient fermées, les artisans ne pouvaient plus travailler, les restaurants, bars, boîtes de nuit, cinémas etc se sont retrouvés au chômage partiel, certains ne pouvant plus payer leurs salariés, certains se sont retrouvés avec d'énormes dettes malgré les aides conséquentes de l'État. Cela a donc mené à des licenciements, à des fermetures d'entreprises, à une baisse considérable des embauches, et à d'énormes difficultés économiques pour les entreprises qui ont réussi à s'en sortir. Pour vous montrer, on est à - 39% des embauches qu'en 2019 ; c'est énorme. Par exemple, le secteur du sport a enregistré une baisse de 42% des embauches, le secteur de la mode a enregistré une baisse de 39% et le secteur du tourisme a vu ces embauches baisser de 34%. Ce qui paraît logique puisque les salles de sport sont restées et sont encore fermées au public, pour le tourisme, pendant le confinement on ne pouvait pas visiter ou encore voyager. Cela est plus surprenant pour la mode car il est possible de penser que les Français ont commandé sur internet ou ont commandé en click and connect.

De plus, on a pu observer une baisse de 45,7% de contrats de travail signés au 2<sup>ème</sup> trimestre 2020 par rapport au premier trimestre. On voit également beaucoup de contrats se terminer du fait de la difficulté des entreprises à essayer de garder la tête hors de l'eau et ne pas couler. Les entreprises financièrement ne peuvent pas embaucher et ni même garder les salariés qu'elles ont déjà du fait de cette crise sanitaire et surtout du premier confinement qui a été total et où tous les commerces ont été fermés. On enregistre une baisse de 41,3% de CDI et de 46,6% pour les CDD.

Continuons d'avancer dans le temps : Octobre 2020. Cette date parle à tout le monde, c'est l'heure du second confinement. Ce deuxième moins strict a fait polémique surtout sur le fait que les petits commerces non essentiels et les restaurants, bars, cinéma, boîtes de nuit etc ont dû encore une fois fermer alors que par exemple les magasins de bricolages sont restés ouverts. Il est possible de penser que cela n'est pas très logique, ces derniers auraient pu aussi très bien faire du click and connect plutôt que de rester entièrement ouverts.

Avec le deuxième confinement, il est possible de penser que les embauches avaient un peu augmenté dans certains secteurs (ceux qui n'ont pas fermés) du fait que ce n'était pas un confinement total et surtout à l'approche des fêtes de fin d'année. Toutefois, ce n'est pas vraiment ce qu'il s'est passé parce que les entreprises se sont retrouvées en difficultés économiques et ont pas pu recruter même en période de fêtes et certaines ont même licencié. Je pense que certaines entreprises même si elles étaient débordées, ont préféré faire travailler plus leurs propres salariés plutôt que de recruter.

On peut penser cela car déjà si on se retrouve de nouveaux en confinement total, elles ne pourront peut-être plus rémunérer ces derniers et également car recruter un nouveau salarié signifie qu'elle devra le payer pour son travail donc qu'elle dépensera de l'argent ou encore qu'elles préfèrent faire faire des heures supplémentaires à leurs propres salariés car peut être qu'ils se sont retrouvés à un moment donner en chômage partiel et qu'elles veulent qu'ils puissent en profiter.

Après, pour les commerces non essentiels qui ont fermés, il paraît logique de voir une baisse significative de recrutements..

Toutefois, il ne faut pas trop être négatif, les embauches ont un peu remonté comparé au premier confinement mais il n'y a pas une hausse extraordinaire. Il y'a eu 23% de nouvelles offres d'emploi en plus qu'en 2019 à la même période et on peut se dire que cela est bien. Néanmoins, c'est la plus faible progression annuelle depuis juin 2020. Il est possible de se dire que les embauches n'ont pas décollés car les secteurs qui recrutent normalement le plus comme la restauration sont fermés depuis plusieurs mois.

De plus, on fait face à un énorme recul de l'emploi salarié en cette fin d'année 2020 avec 300 000 emplois de moins qu'en novembre 2019. Il y'a eu une hausse de l'emploi salarié entre les deux confinements puis avec la fermeture de nombreux commerces, les recrutements ont une nouvelle fois chutés. Par exemple, le secteur du tourisme entre les deux confinements avait repris les embauches et on enregistre avec le deuxième confinement une baisse de 46% de nouvelles annonces mises en ligne par rapport à 2019.

Pour les cadres, le résultat est le même avec une baisse historique d'embauches en fin d'année 2020 de 30 à 40% comparé à 2019.

On se retrouve alors avec un taux de chômage à 8% en cette fin d'année 2020, ce qui est énorme. Cela est compréhensif, pour le premier confinement aucune entreprise ne fonctionnait, aucun commerce n'a pu rester ouvert, TOUT était fermé. Dans ce cas, il est alors possible de penser qu'il est difficile pour une entreprise de recruter alors qu'elle a déjà des difficultés à rémunérer ses salariés car rien ne rentre dans ses caisses mais qu'elle doit continuer de payer son loyer, ses taxes, les cotisations etc. Dans ce contexte, comment continuer d'embaucher des personnes.

Malgré une baisse des recrutements significatifs depuis le début de l'année 2020, il est possible de voir un impact positif de la crise sanitaire. Certains ont recruté encore plus qu'en 2019 et ont vu leur chiffre d'affaires exploser. Il est possible de penser au secteur de la grande distribution, il a sûrement fallu que ce secteur recrute pour faire face au surcroît d'activité du aux deux confinements puisque les personnes se sont ruées dans ces magasins-là. Il est également possible de penser à toutes les entreprises qui se sont créés « grâce » à la crise sanitaire comme celles qui fabriquent des vitres de protection, des masques, du gel hydro alcoolique etc. Il est possible de penser que ces entreprises ont dû recruter en masse pour subvenir aux besoins sanitaires du pays. Il est encore possible de voir en décembre 2020 que les entreprises qui fabriquent des raquettes pour marcher dans la neige, ont pu voir la demande augmenter très fortement. Cela peut s'expliquer par le fait que les français ont eu envie de s'évader à la montagne et comme ils ne peuvent pas skier il a fallu trouver une alternative. Par conséquent, il est possible de penser que ces entreprises ont dû recruter sûrement des CDD ou de l'intérim pour subvenir aux besoins.

Il est possible d'en déduire que ce surcroît d'activité dans certains secteurs va se traduire par des embauches mais avec des contrats précaires comme le CDD ou encore l'intérim... Difficile d'imaginer qu'elles puissent recruter en CDI. Il est possible de penser que ces recrutements sont bien même s'ils restent précaires, c'est mieux que rien surtout en cette période de crise sanitaire et économique. De plus, certaines entreprises ont pu rester ouvertes durant ce second confinement ce qui a permis que leur activité continue de marcher et par conséquent qu'elles puissent de nouveaux recruter si besoin.

Pour finir, il est possible de se dire que les embauches ont dû augmenter en cette fin d'année 2020 après le second confinement et du fait de la période des fêtes de fin d'années. Alors, oui les recrutements ont augmenté pour la période des fêtes mais beaucoup moins comparé à l'année dernière.

Même si des secteurs ont pu voir la crise sanitaire comme une aubaine en matière financière, il est possible de penser que toutes les régions connaissent une baisse de recrutement, que quand même la majorité des secteurs sont en baisse d'emploi salariés et que la baisse de recrutement concerne les ouvriers souvent non qualifiés mais pas que, les cadres aussi pâtissent de cette crise.

→ Comment s'annonce l'emploi salarié de l'année 2021 ?

Il est possible d'en déduire avec tout ce que l'on vient de dire, que, les recrutements risquent de stagner pendant quelques temps ; le temps que les entreprises se remettent tout doucement de leurs problèmes financiers, de leurs dettes et quelles remontent la pente. Il est alors possible d'imaginer que les contrats à durée indéterminée ne vont pas être les plus utilisés par les entreprises pendant quelques mois encore. En espérant que le Gouvernement puisse aider encore plus les entreprises pour qu'elles recrutent. Si les entreprises ne recrutent plus, le pouvoir d'achat des français baissent et par conséquent l'économie ne pourra pas repartir. La question se qui se pose alors vraiment c'est : Comment aider nos entreprises et nos salariés au sortir de cette crise ?

**ROGER Mélody**

### *Sources :*

- *Note de conjoncture de l'INSEE du 15 décembre 2020 (emploi et chômage)*
- *Enquête de pôle Emploi « Besoin en Main d'œuvre » en mai 2019*
- *Rapport DARES « situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire » du 8 décembre 2020*
- *Article « Le marché du travail victime du confinement, chute des embauches et recul des fins de contrat », myRcline*

## L'exigence de la répartition de la durée du travail dans le contrat de travail à temps partiel inférieur à la semaine (Arrêt n°1189 du 09 décembre 2020 n°19-16.138 - Cour de cassation - Chambre sociale)

Les contrats de travail sont conclus soit à temps plein ou à temps partiel. Le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein étant le principe, tout recours à un contrat à temps partiel doit respecter les exigences légales ou conventionnelles. L'article L.3123-1 prévoit que le contrat de travail à temps partiel est celui dont la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. Lors de la conclusion du contrat, la répartition des heures sur la journée ou la semaine dans le mois doit être insérée au contrat. En plus, comme le prévoit l'article L.3123-6 le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit et mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il est clair que la durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée minimale du contrat de travail à temps plein, mais qu'en est-il lorsque le travail s'effectue sur une durée comprise entre un jour et quelques jours soit inférieure à la semaine ?

A cette question la cour de cassation dans un Arrêt n°1189 du 09 décembre 2020 (19-16.138) de la Cour de cassation Chambre sociale répond que « **La qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférents ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné. Dès lors, les mentions imposées dans ce type de contrat s'appliquent aussi aux contrats de travail de quelques jours.** »

Dans cette affaire une salariée a été engagée par une société de sondage sous contrats à durée déterminée d'usage, en qualité d'enquêteur vacataire pour réaliser des études téléphoniques. Elle saisit le conseil de prud'hommes pour la requalification de contrat de travail. La cour d'appel confirme la demande et requalifie les contrats d'usage à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée à temps plein.

La cour d'appel avait retenu la condamnation de l'entreprise pour non-respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail, devenu l'article L. 3123-6, qui impose notamment d'indiquer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les conditions de modification. Or, en l'espèce, les contrats à durée déterminée versés aux débats ne comportaient que le nombre global des heures travaillées par la salariée.

Pour sa défense l'employeur soutenait que « *la plupart des contrats de travail de Mme I... étaient d'une durée d'une seule journée et que la salariée reconnaissait elle-même que ses contrats étaient d'une durée "comprise entre un jour et quelques jours", soit inférieure à la semaine.* »

Les juges n'étant pas d'avis et pour exclure la qualification d'un contrat de travail répondent que « *Selon les articles L. 3121-10 et L. 3123-1 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, un salarié dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, est un salarié à temps partiel.* » et qu'en plus de cela « *il résulte de ces textes, interprétés à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qu'est travailleur à temps partiel, un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable* ». Les juges exposent dans cet arrêt que la qualification de contrat de travail à temps partiel ne découle pas de la durée du contrat mais plutôt de la durée ou du temps du travail du salarié. C'est-à-dire même si le contrat est conclu pour une durée inférieure à une semaine voire même une journée, si l'employeur désire embaucher sous un contrat travail à durée déterminée à temps partiel, il doit se plier aux exigences légales et insérer dans le contrat la répartition des heures. L'employeur ne peut donc se prévaloir de la durée courte du contrat en l'espèce moins d'une semaine pour se soustraire des exigences du formalisme posé par l'article L3123-6 dans sa nouvelle version l'ancien article L.3123-14 du code du travail. Cette qualification est faite par rapport aux salariés en cause.



Une solution identique a été rendu le même jour dans un arrêt de la Cour de cassation chambre sociale du 09 décembre 2020 n°19-20.319. Dans cette affaire, *les juges de la cour d'appel avaient débouté la salariée de sa demande de requalification des contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, sur le moyen qu'il ressort de l'article L. 3123-14 du Code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 que les dispositions qui portent sur la durée et la répartition du travail et qui se réfèrent à des durées hebdomadaires ou mensuelles ne s'appliquent pas aux contrats de travail signés par la salariée car ils sont tous d'une durée inférieure à une semaine.* Les juges de la Haute juridiction avaient cassé la décision et ordonner la requalification du contrat. Ces articles posent alors le principe selon lequel les règles qui portent sur la durée et la répartition du travail s'appliquent par la même occasion aux contrats d'une durée inférieure à la semaine.

Cette décision s'inscrit dans la continuité jurisprudentielle sur la question des mentions obligatoires des contrats de travail à temps partiel, ainsi que le respect de la législation en cours. Cette décision renforce davantage le formalisme qui entoure les contrats précaires. Il appartient au demeurant de faire attention dans la rédaction des contrats de travail à temps partiel pour éviter les éventuelles requalifications en contrat de travail à temps plein.

**GAGNE Doua**

*Sources :*

- *Cass. Soc ; 09 décembre 2020 n°19-16.138*
- *Cass soc 09 décembre 2020 n°19-20.319*
- *Art. L.3123-1 du code du travail*
- *Art. L.3123-6 du code du travail*