

DROIT (10 points)

Référence au programme STMG Droit

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
7. Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?	Le cadre spécifique des contrats précaires	Le développement de formes précaires, telles que le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire, conduit le législateur à fixer un cadre spécifique à ces contrats, depuis leur formation jusqu'à leur rupture. L'étude permet de mettre en évidence les aspects spécifiques de ces contrats et leurs avantages et inconvénients pour les parties.

1. Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques (2 points).

Madame Béatrice MEYER, dirigeante de la société FLEXIPIECES, entreprise utilisatrice, décide de contacter TEMPOJOB, entreprise de travail temporaire, afin de disposer de 3 ouvriers, salariés intérimaires, pour permettre un accroissement temporaire de son activité. Elle conclut un contrat de mise à disposition avec la société TEMPOJOB, d'une durée de un mois, pour trois ouvriers.

Le contrat de mission conclu entre chaque salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire TEMPOJOB, en qualité d'employeur, précise une mission d'une durée d'un mois au service de l'entreprise utilisatrice FLEXIPIECES.

Au bout de trois semaines, la dirigeante de l'entreprise FLEXIPIECES souhaite mettre fin à la mission, par une rupture anticipée du contrat de mise à disposition, des trois salariés intérimaires car le niveau de production attendu est atteint.

2. Vérifiez si le recours à ce type de contrat de travail était possible dans cette situation (1 point).

La règle de droit applicable concernant les recours autorisés au CTT :

Selon la règle de droit, un contrat de travail temporaire peut être conclu pour :

- faire face à un accroissement temporaire d'activité
- pourvoir un emploi à caractère saisonnier...

En l'espèce, la société FLEXIPIECES a eu recours au CTT afin de faire face à un accroissement temporaire de l'activité.

Or, selon l'article L 1251-10 du code du travail, l'accroissement temporaire de l'activité est un motif justifiant le recours à un CTT.

Donc, le motif de recours au CTT est tout à fait conforme à la loi.

3. Formulez les problèmes juridiques posés aux différentes personnes concernées. (2 points).

On acceptera que le candidat adopte le point de vue de Flexipieces ou de Tempojob.

On exigera en revanche qu'il considère bien le point de vue des trois ouvriers.

Deux problèmes juridiques sont attendus : un entre les deux sociétés et un entre Tempojob et les trois salariés.

Les deux problèmes juridiques peuvent être combinés dans la même question.

À quelles conditions la société FLEXIPIECES peut-elle rompre le contrat de mise à disposition la liant à la société TEMPOJOB ?

La rupture avant son terme du contrat de mise à disposition liant FLEXIPIECES et TEMPOJOB pourrait-elle fonder une rupture anticipée des trois contrats de mission correspondants ?

L'atteinte des objectifs de production chez FLEXIPIECES peut-elle fonder la rupture avant terme du contrat de mise à disposition et le changement d'objet des trois contrats de mission ?

On acceptera toute formulation cohérente, respectant les contraintes précisées plus haut.

4. Présentez l'argumentation juridique qui permettrait de contester la rupture du contrat de mise à disposition par la gérante de l'entreprise FLEXIPIECES (2 points)

Rappel du cas d'espèces :

En l'espèce, 3 semaines après la conclusion du contrat de travail temporaire, la dirigeante de la société FLEXIPIECES souhaite mettre fin à la mission des 3 salariés intérimaires car le niveau de production exigé par la commande est satisfait. Le contrat de mission de chaque salarié intérimaire était conclu pour un mois. Ainsi, la dirigeante souhaite que les entreprises de travail temporaire rompent le contrat de mission une semaine avant le terme.

On attend du candidat qu'il bâtisse son argumentation sur le principe de la force obligatoire des contrats. Il pourra fonder son raisonnement sur le 1103 ou le 1193, au choix.

Art. 1103 (ancien article 1134) du Code civil => le contrat de mise à disposition doit être impérativement respecté par les deux parties

Art.1193 du Code civil => le contrat de mise à disposition ne peut être révoqué que si TEMPOJOB l'accepte, ou pour une cause que la loi autorise, ici la force majeure. La mauvaise estimation du temps de production nécessaire à l'atteinte des objectifs par FLEXIPIECES ne présente pas les caractères de la force majeure – irrésistible, imprévisible.

5. Dans l'hypothèse où Tempojob accepte la rupture du contrat de mise à disposition, indiquez quelles en seraient les conséquences juridiques pour les salariés. (3 points)

La rupture du contrat entre la société de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice n'a pas d'incidence juridique pour les salariés. En effet, en l'absence de faute, ou de cas de force majeure, le contrat de mission ne peut être rompu sans proposition de remplacement dans les 3 jours ouvrés.

Selon l'article L 1251-26 du Code du travail, l'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission avant le terme prévu au contrat (y compris lorsque la rupture est motivée par le désir de l'entreprise utilisatrice de mettre fin à la mission) propose au salarié intérimaire, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission.

En résumé une alternative :

- ⇒ Rupture des trois contrats de mission et proposition de contrats présentant des caractéristiques équivalentes pour les ouvriers (lieu, horaires, compétences...) et nouveaux contrats. Si ces nouveaux contrats sont d'une durée inférieure à celle restant à courir, l'employeur doit payer aux salariés une somme égale à la rémunération qu'ils auraient perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.
- ⇒ Maintien des trois contrats de mission : aucune nouvelle mission n'est affectée aux trois ouvriers, qui sont tout de même rémunérés et indemnisés (annexe 3) jusqu'à la fin de leur mission initiale.