



CÉAS de la Mayenne
Centre d'étude et d'action sociale

6 rue de la Providence
53000 Laval
Tél. 02 43 66 94 34
Fax : 02 43 02 98 70
Mél. ceas53@wanadoo.fr
Site Internet : www.ceas53.org

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire à destination des adhérents

CÉAS-point-com

Bulletin hebdomadaire diffusé par messagerie électronique aux seuls adhérents du CÉAS.

Contributeurs pour ce numéro :
Claude Guioullier, Nathalie Houdayer.

Vendredi 4 janvier 2013

N° 484

Droit du travail

CDD de remplacement : mentionner le nom et la qualification du salarié remplacé

L'association des Petites Sœurs des pauvres n'est pas prête d'oublier cet arrêt, en date du 31 octobre 2012, de la Cour de cassation. Lorsqu'un salarié est embauché en contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacer un salarié absent, le contrat doit comporter obligatoirement la définition précise de son motif. On sait dorénavant que cette définition implique que le nom et la qualification du salarié remplacé soient mentionnés dans le contrat. À défaut, le contrat peut être requalifié à durée indéterminée (CDI). En rendant son arrêt, la Cour de cassation a désavoué la décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (21 juin 2010).

Les faits remontent à 1999 et 2000. Du 15 au 24 septembre 1999, l'association des Petites Sœurs des pauvres recrute une aide-cuisinière pour assurer le remplacement d'une autre salariée. S'en suivront huit autres CDD, avec des interruptions et pour remplacer diverses salariées, soit comme aide-cuisinière, soit comme agent de service. Le 6 novembre 2000, l'association des Petites Sœurs des pauvres recrute la « remplaçante » en CDI en tant qu'agent de service auprès des personnes âgées.

Celle-ci saisit alors le Conseil des Prud'hommes pour faire requalifier tous ses CDD en CDI et obtenir une indemnité de requalification au prétexte que la qualification de la personne remplacée n'est pas indiquée dans deux des neuf CDD.

La Cour d'appel avait débouté la salariée de sa demande de requalification dans la mesure où les deux CDD ne mentionnaient pas la qualification de la personne remplacée, mais tout de même la qualité de la salariée remplaçante.

La Cour de cassation n'est donc pas de cet avis : le nom et la qualification du salarié remplacé doivent figurer dans le contrat. Si l'un de ces deux éléments fait défaut, le contrat est requalifié en CDI. On se rappellera que les CDD nécessitent de respecter un certain formalisme, au risque sinon d'une requalification en CDI.

Collectivités territoriales

Communes : urgent de ne pas y toucher ?

L'avant-projet de loi sur la décentralisation a rapidement suscité une réaction de l'Association des maires de France (AMF) : selon celle-ci, l'avant-projet de loi « *laisse peu de places aux communes* » et « *néglige* » leur place et leur rôle. L'AMF tient à réaffirmer « *le rôle pivot des communes, et de leurs regroupements, dans la délivrance concrète de services à la population* ».

Entre autres, l'AMF s'élève contre le projet du Gouvernement de transférer de façon autoritaire un certain nombre de compétences à l'intercommunalité. L'AMF estime que « *la libre fixation de l'intérêt communautaire par les élus constitue un principe essentiel de la décentralisation* », et précise qu'elle est « *opposée au transfert obligatoire et automatique de nouvelles compétences à l'intercommunalité sans que cela corresponde à un projet rationnel porté par les élus* ». Elle s'oppose également au transfert obligatoire des Projets locaux d'urbanisme (PLU) vers les intercommunalités, estimant que la décision d'élaborer ou non un PLU intercommunal « *doit relever des collectivités concernées* ».

« *Les communes et leurs regroupements, poursuit l'AMF, ne sont pas des exécutants* », pas plus que les maires « *ne sauraient devenir des simples intendants* ». La future loi de décentralisation « *serait donc bien avisée de ne pas les fragiliser, en cette période de crise économique et sociale profonde* », conclut l'AMF.

Source : Association des maires de France, *Maire Info* du 19 décembre 2012.

Lutte contre les discriminations

Les plaignants sont des personnes souvent déjà insérées

Entre 2009 et 2012, pour l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), une équipe du laboratoire Pacte (unité mixte de recherche CNRS – Université de Grenoble) a étudié 897 dossiers de plainte pour discrimination déposés auprès de deux institutions publiques (la Halde et le Médiateur de la République), un syndicat (la CGT) et deux associations (SOS Racisme et le MRAP). En outre, les chercheurs ont conduit 85 entretiens individuels approfondis auprès de plaignants.



Une synthèse de l'étude est publiée dans *Repères – Les études de l'Acsé* n° 4 de novembre 2012. Cette synthèse et le rapport complet peuvent être téléchargés sur le site Internet de l'Acsé (www.lacse.fr/).

À travers l'analyse de parcours de plaignants auprès d'institutions qui reçoivent et traitent leur plainte, l'étude cherche à qualifier les plaignants, à analyser comment ils ressentent la discrimination et comment ils saisissent les institutions, à suivre le parcours de ces réclamations et à voir comment elles sont traitées par les différentes institutions. L'étude montre, précise l'Acsé, « comment s'opère le passage entre une situation vécue, donnant lieu à un récit subjectif plus ou moins élaboré, en un dossier pris en charge par une institution pouvant donner lieu à un traitement juridique débouchant ou non sur la reconnaissance d'une discrimination ».

Nous retiendrons de cette étude plus particulièrement le profil des plaignants, tel que le dessinent les chercheurs. Cependant, ceux-ci insistent sur le fait que leur échantillon n'est pas forcément représentatif sur le plan statistique. Par « plaignants », nous entendons ici des personnes se per-

cevant comme victimes de discrimination et qui ont déposé une réclamation auprès d'une institution intervenant dans le champ de la lutte contre les discriminations. Ainsi, les chercheurs dégagent les principales caractéristiques suivantes :

- **Une majorité de plaintes individuelles** : les plaintes à caractère collectif (ou se référant à une situation collective) représentent moins de 20 % du total. Les modalités d'accueil de plaintes, très individualisées, expliqueraient ce constat.
- **Une majorité d'hommes**, avec une répartition équilibrée en termes d'âge, avec une forte prédominance des grandes agglomérations.
- **Une prédominance du monde du travail** : plus de la moitié des dossiers étudiés concerne le travail. Il s'agit en général de personnes qui demandent un changement (promotion, mutation) et se retrouvent confrontées à un refus (ou à une série de refus répétés).
- **Des motifs multiples** : les motifs de discrimination les plus souvent invoqués concernent l'origine, l'état de santé ou le handicap. Les cas liés à l'appartenance religieuse ou au sexe apparaissent relativement peu nombreux.
- **Une faible représentation des habitants de quartiers défavorisés** : les habitants de quartiers défavorisés (notamment les jeunes) sollicitent peu les institutions de la lutte contre les discriminations. Selon les chercheurs, ce phénomène peut s'expliquer par un sentiment de fatalité, « conforté par un défaut de confiance envers les institutions républicaines et une forme de désaffiliation sociale, mais aussi par la complexité de parcours que suppose le traitement de la plainte ».
- **Des plaintes ayant déjà un « passé »** : les institutions sont en général saisies après l'échec d'autres « parcours » (règlement amiable, justice...) qui n'ont pas abouti.

Bien entendu, ces discriminations qui aboutissent à une réclamation auprès d'une institution spécialisée, si elles constituent un fait social, ne sont pas « les » discriminations à elles seules. Une observation des discriminations sur le terrain aboutirait probablement à un tout autre profil des « discriminés ».

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (extrait – version consolidée au 8 août 2012)

Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.



« Comprendre la différence entre un expert qui parle à la télévision et un chercheur qui enquête sur le terrain ; le premier nous explique ce qu'il faut penser, le second préfère comprendre ce que les gens pensent »...