

La résolution d'un cas pratique consiste à rechercher, présenter & résoudre les problèmes juridiques soulevés dans le cas qui est exposé. Il s'agit dans un premier temps de traduire juridiquement ces situations de faits puis de donner un avis argumenté sur une question juridique.

1. Analyser la situation

- Identifier les faits à l'origine du problème

Il faut repérer les informations importantes qui permettent de comprendre ce qui s'est passé et ce qui pose problème. On résume, de manière neutre et dans l'ordre chronologique, les informations nécessaires à la compréhension de la situation.

☞ Il est important ici de ne pas mêler à ces faits des éléments de droit, encore moins des solutions.

Exemple : La société Bau a embauché Mme Co pour une durée de 3 mois afin d'assurer le remplacement de Mme N. Aucun écrit n'a été remis à la salariée.

- Qualifier les faits juridiquement

L'étape précédente vous permet de repérer les faits et d'identifier les parties, vous pouvez alors les qualifier juridiquement.

Exemple : Il s'agit de qualifier le recrutement de Mme Co & ses conséquences ; La société Bau a embauché (contrat de travail) Mme Co pour une durée de 3 mois (durée déterminée) afin d'assurer le remplacement (cas de recours) de Mme N. Deux mois après son recrutement, aucun écrit n'a été remis à la salariée.

2. Identifier le problème juridique

Il faut identifier le problème de droit (la question juridique), soulevé par la situation. On le présente de manière générale & abstraite (sans référence concrète à la situation étudiée), éventuellement de manière interrogative.

Exemple : L'absence d'écrit peut-elle avoir des conséquences sur la qualification juridique du contrat de travail de Mme Co ?

3. Déterminer la ou les règles de droit applicable

De la qualification juridique des faits résultent les règles de droit qui paraissent les plus adaptées à la résolution du cas. Il faut énoncer de manière générale la ou les règles de droit qui doivent être appliquées à la situation afin de pouvoir ensuite proposer une solution. Vous trouverez tout ou partie de ces règles dans les documents mis à votre disposition en annexe, qu'il conviendra, éventuellement de compléter par vos connaissances personnelles.

Exemple : Selon l'article L.1242-12 du Code du travail, le CDD doit être obligatoirement établi par écrit.

4. Proposer une solution argumentée

Cette phase va s'attacher à tirer les conséquences de l'analyse précédente. Il s'agit d'appliquer concrètement les règles de droit aux faits et de proposer une solution argumentée et concrète au problème, justifiée par l'application de la règle aux événements et/ou éventuellement une alternative :

- Lorsque plusieurs solutions semblent possibles, le choix de l'une d'elles doit être justifié ;
- La solution n'est fondée que s'il est démontré que, dans le cas d'espèce, les conditions d'application de la règle sont réunies.

☞ Il conviendra d'utiliser le syllogisme juridique comme méthode de raisonnement.

Exemple

Puisque la règle énoncée par l'article L. 1242-12 du Code du travail est :

« Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

- 1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
 - 2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
 - 3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- (...) »

Et que les faits sont : La société Bau a embauché Mme Co pour une durée de 3 mois afin d'assurer le remplacement de Mme N. deux mois après son recrutement, aucun écrit n'a été encore remis à la salariée.

On peut conclure que : Mme Co pourra tenter une action en justice devant la juridiction compétente (conseil de prud'hommes) afin d'obtenir la qualification juridique de son CDD en CDI.

Dans une **note** adressée à Olivier Girard et Estelle Tielle :

1. Analysez les **montages juridiques** possibles que vous connaissez, leurs **avantages & inconvénients** au regard du projet.
2. Schématisez la **technique juridique** présentée dans l'article L. 1251-64 du Code du travail. Vous semble-t-elle adaptée à la situation ? En quoi fait-elle **évoluer** les régimes juridiques du travail ?
3. Proposez une **solution juridiquement fondée**.

Émetteur

Date

Destinataires

Note relative au choix du statut d'un interprète

Vous souhaitez avoir recours à un interprète pour réaliser la traduction de vos guides audio en anglais et en espagnol. Vous trouverez ci-dessous :

1. Les montages juridiques possibles et leur intérêt et contraintes au regard de votre projet ;
2. Le cas particulier du portage salarial ;
3. Ma proposition.

1. Les montages juridiques possibles et leur intérêt au regard de votre projet.

Deux régimes juridiques du travail s'offrent à vous : le recours à un **interprète salarié** qui ferait partie de votre entreprise ou le recours à un **interprète indépendant** qui relève d'une profession libérale.

(En l'absence de consignes précises, on fait le choix de présenter l'analyse sous la forme d'un tableau comparatif. Une analyse littérale est bien entendu possible. À côté d'arguments juridiques, des arguments d'opportunité trouvent aussi leur place).

	Interprète salarié	Interprète profession libérale
Principes	<ul style="list-style-type: none"> • Un contrat de travail qui implique la subordination : possibilité pour vous de donner des ordres et d'en contrôler l'exécution. Le pouvoir réglementaire vous permet de fixer les horaires, les délais d'exécution... En cas de manquement du salarié, vous pouvez le sanctionner. • La nature de la prestation de travail est fixée par l'employeur (cahier des charges...). • La rémunération est négociée, mais votre pouvoir de négociation est supérieur à celui du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une prestation de services rémunérée par des honoraires. • Un cahier des charges fixe la nature de la prestation, sa durée, ses échéances. • Honoraires fixés par l'interprète.
Intérêt pour votre projet	<ul style="list-style-type: none"> • L'état de subordination permet de réguler en direct en cas de modification du projet par exemple, de surcroît ou de baisse d'activité... • Intégration dans l'entreprise permet de mieux percevoir ses attentes en termes de résultat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention limitée dans le temps par un contrat. • Coût maîtrisé car connu à l'avance. • Facilité de rompre si mécontent de la prestation : prévoir une clause en ce sens.
Inconvénients Contraintes	<ul style="list-style-type: none"> • Un salarié ne peut pas être facilement licencié : une procédure précise doit être suivie, les indemnités sont parfois lourdes. Il convient de réfléchir à la pérennité de cette fonction dans votre entreprise. • Coûteux : s'assurer auparavant de la productivité du salarié et de la rentabilité de l'opération. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le cahier des charges doit être très précis mais il constitue une contrainte. • N'a pas la culture de l'entreprise. • N'est pas disponible dans l'instant : régulations plus délicates.

2. Le cas particulier du portage salarial



Le portage salarial fonctionne juridiquement comme le contrat de travail temporaire. Le salarié porté est rémunéré par l'entreprise de portage mais reçoit les ordres de l'entreprise cliente pour une mission déterminée. Le **coût** de l'opération est souvent très élevé. La **relation de travail** est donc **éclatée** entre trois partenaires. Le recours à cette solution est lié à des **préoccupations de flexibilité**.

3. Ma proposition

Deux critères, à mon avis, sont déterminants pour opérer un choix :

- Les **besoins de régulation par rapport au projet** : si le cahier des charges est encore imprécis et nécessite de nombreuses régulations, le recours au salariat est le mieux adapté.
- La **durée du projet** : s'il est inférieur à un an, le recours à un indépendant est le mieux adapté. En effet, le recours à un CDI serait alors inadapté, sachant que le CDD est exclu par la loi (cas de recours exhaustivement énumérés).

J'espère que cette analyse répond à votre attente et suis à votre disposition pour toute demande complémentaire.

Signature de l'émetteur