



Le tabac et l'entreprise

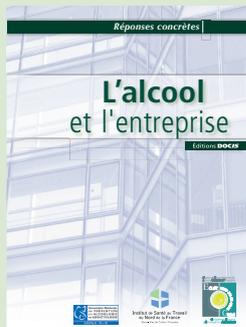


Cette nouvelle publication est le fruit de la collaboration de spécialistes des questions juridiques, d'équipes pluridisciplinaires de Santé-Travail et d'acteurs de prévention du tabac de la région Nord-Pas de Calais.

Elle constitue un document de travail utile qui apportera de nombreuses réponses concrètes à des situations professionnelles parfois complexes.

Elle sera non seulement une aide à la décision, un soutien à l'application de la réglementation, mais également un appui au développement d'actions de promotion de la santé.

L'alcool et l'entreprise



En se basant sur la législation et la jurisprudence, cette brochure analyse le rôle et les responsabilités de l'employeur, du salarié, des représentants du personnel, ainsi que le rôle du médecin du travail.

Conçue à partir des questions posées par les professionnels de la Santé publique et de la Santé au travail, rédigée par des experts, elle a pour vocation d'apporter des réponses à des situations professionnelles concrètes.

Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com

Contrat à durée déterminée

Des précisions quant à la portée de la requalification en CDI

(Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-17.882)

Dans un arrêt du 9 octobre dernier, la Cour de cassation apporte des précisions sur la requalification d'un CDD en CDI. Elle indique, en effet, que la requalification ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Ainsi, si le salarié est à temps partiel, il ne peut revendiquer le bénéfice d'un temps plein.

Lorsque le juge prononce la requalification d'un ou plusieurs CDD à temps partiel en CDI, ce CDI est lui-même à temps partiel. La requalification porte uniquement sur le terme du contrat et non sur ses modalités d'exécution. La durée du travail reste donc identique à celle indiquée dans le CDD requalifié, sous réserve, toutefois, que ce CDD soit lui-même conforme au formalisme légal relatif au travail à temps partiel.

En l'espèce, un salarié employé chaque mois un nombre de jours quasi constant sur une période depuis 17 ans, a obtenu la requalification en CDI de ses CDD successifs. Toutefois, il reprochait au juge d'avoir prononcé cette requalification sur la base d'un temps partiel (correspondant à la moyenne des heures de travail réalisée sur l'année), car, selon lui, la requalification aurait dû s'effectuer sur la base d'un temps plein (ce qui lui aurait permis de bénéficier d'une indemnité de licenciement plus importante). Il invoquait le fait que ses contrats ne contenaient pas les mentions obligatoires légales relatives au temps partiel (C. trav., art. L. 3123-14, notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois). L'intéressé a été débouté par la Cour de cassation

Une requalification sur la base d'un temps partiel

La Cour de cassation précise que "la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat" et que "réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indé-

terminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail".

Dès lors que les CDD requalifiés faisaient mention de la durée du travail et des horaires, la Cour de cassation relève qu'ils répondaient aux exigences de l'article L. 3123-14. Le CDI devait donc être à temps partiel. En d'autres termes, un CDD à temps partiel ne pourra être requalifié en CDI à temps plein que s'il ne comporte pas les mentions écrites obligatoires relatives à la durée et à la répartition des heures de travail, conformément à l'article précité.

La Haute juridiction avait déjà posé le principe selon lequel la durée du travail initiale est maintenue en cas de transformation en CDI, du fait de la poursuite des relations de travail après le terme du CDD (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-45.572), et en cas de requalification en CDI d'une succession de missions d'intérim (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-41.741).

“(…) *la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat*”.

Pour conclure, on retiendra qu'il y a une distinction entre la requalification du contrat et la requalification à temps plein.

La requalification à temps plein peut être prononcée en l'absence de mentions écrites obligatoires dans le contrat et sous réserve que l'employeur arrive à renverser la présomption à temps complet par la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et justifier que le salarié n'est pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'a pas à se tenir constamment à sa disposition. La requalification à temps plein n'est donc pas systématique. ■