



## Textes législatifs et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire cette semaine

## Jurisprudence

### ► *Inaptitude professionnelle*

Par un arrêt en date du 25 mars dernier (Cass. soc., 25-3-15, n°13-28229), la Cour de cassation a censuré une cour d'appel qui avait refusé l'octroi de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement à un salarié reconnu inapte alors qu'elle avait constaté que les délégués du personnel avaient été consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié.

### ► *Licenciement d'un salarié protégé et information du CE*

Selon le Conseil d'Etat (CE, 27-3-15, n°371852), une cour administrative d'appel ne peut se fonder sur le fait que le motif du licenciement ne figurait pas dans la convocation du comité d'entreprise pour en déduire que ce dernier n'avait pu se prononcer en toute connaissance de cause et que l'administration du travail ne pouvait légalement autoriser le licenciement envisagé.

### ► *Contrôle d'alcoolémie*

Un salarié licencié pour faute grave pour s'être trouvé sur son lieu de travail, après sa prise de poste, en état d'imprégnation alcoolique conteste son licenciement. Il considère que si le

règlement intérieur autorise l'employeur à contrôler l'alcoolémie de certains salariés, une charte d'entreprise relative à la consommation d'alcool sur le lieu de travail ne lui permettait pas de le sanctionner. La Cour de cassation (Cass. soc., 31-3-15, n°13-25436) n'est pas de cet avis. Elle considère que « le règlement intérieur entré en vigueur le 27 novembre 2006 permettait à l'employeur d'opérer des contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories particulières de salariés auxquelles appartenait l'intéressé et qui, en raison de la nature de leurs fonctions, pouvaient exposer les personnes ou les biens à un danger, peu important l'existence d'une charte d'entreprise, entrée en vigueur en décembre 1997, et ayant pour seul objet de prévenir l'alcoolisation sur les lieux de travail de l'ensemble du personnel (...) ».

### ► *Conservation des documents de l'entreprise*

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 31 mars dernier (n°13-24410) que si le salarié qui a quitté l'entreprise a conservé une copie de documents appartenant à l'employeur dans le but d'assurer sa défense dans un litige l'opposant à ce dernier, il doit pouvoir établir que ces documents sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense.

## FOCUS

### *Un nouveau tournant dans le recours aux CDD !*

Par un arrêt de la chambre sociale en date du 25 mars dernier (Cass. soc., 25-3-15, n°13-27695), les Hauts magistrats élargissent la faculté de recourir aux contrats de travail à durée déterminée.

En l'espèce, un salarié est embauché en contrat à durée déterminée, du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, par un manutentionnaire en pneumatiques, en vue de faire face à un accroissement temporaire d'activité découlant d'une commande : le déchargement de pneumatiques chez le client Michelin à Saint-Priest.

Ce contrat comporte une clause prévoyant son renouvellement une fois pour une durée maximale, renouvellement inclus, de dix-huit mois. Par lettre datée du 9 janvier 2009, l'employeur a indiqué au salarié que son contrat prendrait fin le 26 janvier 2009.

Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et voir sanctionner le défaut de renouvellement de son contrat. Il conteste le motif de recours à son contrat et estime avoir été



embauché pour pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La cour d'appel le déboute de ses demandes. Il forme alors un pourvoi en cassation.

Rappelons que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L 1242-1 du Code du travail) et qu'il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas de recours délimités par la loi (art. L 1242-2 du Code du travail).

La jurisprudence considère que l'accroissement temporaire d'activité ne doit pas nécessairement présenter un caractère exceptionnel mais qu'il peut s'agir de variations cycliques de production (Cass. soc., 21-1-04, n°03-42769).

Pour autant, la Cour de cassation avait eu l'occasion de préciser que si ces variations d'activité intervenaient de manière régulière, à la même fréquence chaque année, sur les

mêmes périodes annuelles et suivant un mode d'organisation identique, elles constituaient en réalité une activité permanente, et non occasionnelle et qu'ainsi, le recours aux contrats à durée déterminée n'était donc pas justifié (Cass. soc., 10-12-08, n°06-46349).

Il semblerait que l'arrêt du 25 mars dernier revienne sur la jurisprudence antérieure puisqu'en l'espèce, les magistrats de la chambre sociale relèvent que selon les constatations de la cour d'appel, « *le contrat de travail avait été conclu, pour la période du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, aux fins de faire face à un accroissement temporaire d'activité et que l'employeur exerçait l'activité habituelle de manutention de pneumatiques* ». Ils considèrent que « *la cour d'appel, qui a constaté l'existence, fût-elle liée à une production supplémentaire adaptée à l'hiver, d'un surcroît d'activité pendant la période pour laquelle le contrat avait été conclu, a (...) légalement justifié sa décision* ».

Ainsi, dorénavant, il semblerait qu'un accroissement saisonnier et récurrent de l'activité habituelle de l'entreprise puisse justifier le recours à un CDD...