



1. Périodes d'essai conventionnelles plus courtes : primauté de la loi

La loi du 25 juin 2008 prévoit des durées maximales de période d'essai, renouvellement inclus, en fonction des catégories professionnelles :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Par ailleurs et selon l'article L 1221-22 du Code du travail, les durées de période d'essai prévues par la loi ont un caractère impératif et s'imposent quelles que soient les durées prévues par la convention collective ou le contrat de travail à l'exception :

- des durées plus longues prévues antérieurement à la loi par la convention collective et ce sans limitation dans le temps ;
- des durées plus courtes prévues antérieurement à la loi par la convention collective et ce pour une période limitée allant jusqu'au 30 juin 2009 ;
- des durées plus courtes prévues postérieurement à la loi par un accord collectif ;
- des durées plus courtes prévues par le contrat de travail quelle que soit sa date de signature.

S'agissant de la mise en œuvre de ces dispositions, la Cour de cassation précise, dans une décision du 31 mars 2016, que la durée maximale de la période d'essai (renouvellement inclus) prévue par la loi s'applique en priorité lorsque la durée fixée par un accord collectif de branche, antérieur à la loi du 25 juin 2008, est plus courte.

Dans cette affaire, un salarié (cadre) est embauché en CDI par une entreprise relevant de la convention collective des Bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de 4 mois renouvelable pour une durée identique. Suite à la rupture de sa période d'essai, le salarié décide d'en contester la légitimité considérant que l'employeur était tenu d'appliquer la convention collective qui prévoyait une durée maximale d'essai de 6 mois renouvellement compris.

Pour la Cour de cassation, depuis le 1^{er} juillet 2009, les durées légales maximales d'essai (renouvellement compris) se substituent de plein droit aux durées d'essai plus courtes prévues par des conventions collectives négociées avant la loi du 25 juin 2008. Aussi, seules les durées maximales d'essai plus courtes prévues par les conventions collectives conclues postérieurement à la loi s'appliquent.

Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-29184

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032353016&fastReqId=2025173817&fastPos=1>

2. Arrêt de travail : le salarié doit informer l'employeur de son lieu de résidence

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'arrêt de travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale versée sous condition par l'employeur.

En contrepartie et sous réserve de dispositions conventionnelles contraires, la loi prévoit que l'employeur peut organiser une contre-visite afin de vérifier la réalité de l'arrêt de travail du salarié et la présence de ce dernier à son domicile en dehors des heures de sorties autorisées. Le salarié doit informer l'employeur de son lieu de domicile même en cas de sorties libres.

Dans cette affaire, un salarié en arrêt de travail avec sorties libres a quitté son domicile habituel pour aller plusieurs jours en Bretagne. L'employeur a fait contrôler la salariée pendant cette période et a suspendu le complément de salaire suite à l'absence de la salariée. La salariée conteste cette décision au motif qu'elle aurait dû être informée de ce contrôle, son arrêt de travail prévoyant des sorties libres.

A tort, selon la Cour de cassation qui considère que la salariée aurait dû informer l'employeur de son lieu de résidence.

Cass. soc. 16 mars 2016, n° 14-16588

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032271483>

3. Requalification du temps partiel en temps plein

La Cour de cassation confirme que le salarié à temps partiel qui effectue des heures complémentaires jusqu'à atteindre la durée légale du travail, même si c'est temporaire et prévu par avenant au contrat de travail, peut demander la requalification de son contrat de travail en temps plein.

Dans cette affaire, la salariée avait effectué plus de 10 % d'heures complémentaires par mois, voire 40 % par rapport à son contrat initial. Sa durée du travail avait ainsi atteint plus de 35 heures par semaine et même 42 heures par voie d'avenant temporaire à son contrat de travail pour pourvoir le remplacement d'un salarié absent.

Les heures effectuées par la salariée en exécution d'avenants ayant eu pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale, sa demande de requalification se trouvait donc justifiée.

Cet arrêt porte sur des faits antérieurs à la loi de sécurisation de l'emploi de janvier 2013 qui autorise les parties à conclure pour une durée temporaire un avenant de complément d'heures pour augmenter la durée du travail dès lors que la convention collective le prévoit. La loi ne précise pas si cette augmentation peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale. Par mesure de prudence, il peut être judicieux de rester en-deçà de cette limite.

Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-17323

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032357424&fastReqId=914581614&fastPos=1>

4. Refus d'appliquer la clause de mobilité : sort du préavis

Une clause de mobilité, insérée dans un contrat de travail, permet de modifier le lieu de travail du salarié sans avoir à obtenir son consentement. Dès lors que la clause est valide, le salarié qui refuse sa mise en œuvre par l'employeur peut être licencié, la modification du lieu de travail constituant une modification des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Dans cette hypothèse, la Cour de cassation considère que si le préavis est inexécuté en raison du refus du salarié de le réaliser sur le nouveau lieu de travail, le salarié ne peut pas bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis. Dans une affaire du 31 mars 2016, les juges considèrent que l'inexécution du préavis relève de la responsabilité du salarié, même si l'employeur ne peut justifier d'aucun obstacle au maintien du salarié dans son précédent lieu de travail jusqu'à la fin de la relation contractuelle.

Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-19711

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032353042&fastReqId=763944177&fastPos=1>

5. Contenu de la convocation à l'entretien préalable au licenciement

L'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation et la tenue d'un entretien préalable (au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur) satisfont à l'exigence de loyauté et de respect des droits du salarié. Ainsi, le fait pour l'employeur de ne pas avoir précisé dans la lettre de convocation à entretien préalable les griefs reprochés au salarié ne vicie pas la procédure.

Dans cette affaire, un maître d'hôtel avait été convoqué à un entretien préalable à un licenciement, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour faute grave. Par la suite, il saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la nullité de son licenciement.

Il reprochait notamment à l'employeur d'avoir manqué à ses obligations en n'apportant pas suffisamment de précisions sur les griefs lui étant reprochés dans la convocation en entretien préalable. Et d'avoir de ce fait méconnu les dispositions de l'article 7 de la convention OIT n° 158 et du code du travail sur les droits de la défense.

Si le salarié n'a pas obtenu gain de cause sur le contenu de la convocation à entretien préalable, il a néanmoins réussi à obtenir l'annulation de son licenciement pour violation du statut protecteur, l'employeur ayant omis de saisir l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciement, alors que le salarié était protégé.

Cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-23198

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032387884&fastReqId=2028708680&fastPos=1>

6. Délit d'entrave : la consultation du comité d'entreprise doit précéder la décision de l'employeur

Le comité d'entreprise doit être consulté notamment sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cette consultation doit obligatoirement avoir lieu avant la décision définitive de l'employeur (art. L 2323-2 C. tr.). A défaut, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave.

C'est ce qu'illustre la Cour de cassation dans une affaire du 15 mars 2016. Un employeur a lancé la procédure de consultation sur un projet de déménagement alors que le bail des locaux existants avait déjà été dénoncé et qu'un nouveau bail était conclu pour transférer les salariés.

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel de condamner la société en cause, au titre du délit d'entrave, à une amende de 3 500 €.

Cass. crim. 15 mars 2016, n° 14-85078

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032263914&fastReqId=2030705442&fastPos=1>

7. Interprétation stricte de la réduction générale des cotisations

La réduction générale des cotisations patronales est une réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale applicable aux rémunérations inférieures à 1,6 Smic.

Concernant son calcul, la Cour de cassation énonce, de manière inédite, que les réductions et exonérations de cotisations constituent une exception au principe de l'assujettissement, de sorte que les dispositions qui les prévoient doivent être interprétées strictement.

Dans cette affaire du 21 janvier 2016, un employeur s'était vu redressé concernant l'application de l'ancienne formule de calcul de la réduction. Celle-ci permettait de déduire de la rémunération brute servant au calcul de la réduction la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

La convention collective de branche étendue prévoyait la rémunération de ces temps, mais l'employeur les rémunérait sur la base d'un accord collectif d'entreprise plus favorable, nécessairement non étendu.

La Cour de cassation considère que seules les indemnités fixées par la convention collective étendue pouvaient être déduites et non le surplus versé en application de l'accord collectif d'entreprise.

Cette solution garde toute sa pertinence dans le cadre des nouvelles modalités de calcul de la réduction générale. En effet, la condition relative à l'existence d'un accord collectif étendu a ressurgi s'agissant du paiement majoré des rémunérations des salariés soumis à un régime d'heures d'équivalence.

Cass. 2e civ. 21 janvier 2016, n° 15-10964

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031899430&fastReqId=1381565667&fastPos=1>

22 avril 2016

8. Inaptitude physique et recherche de reclassement : l'écrit est-il obligatoire ?

Lorsqu' à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Pour cela, il doit tenir compte de l'avis du médecin du travail et proposer un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

La proposition de reclassement ne doit pas obligatoirement être faite par écrit.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour inaptitude physique non professionnelle et impossibilité de reclassement, conteste son licenciement au motif que les propositions de reclassement de son employeur ne lui ont pas été faites par écrit pour tous les postes disponibles mais seulement pour un seul, rendant ainsi le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges donnent raison à l'employeur et considèrent que la loi ne prévoit pas l'obligation de faire des propositions de reclassement écrites. Dès lors, le licenciement reste valable. La preuve de la recherche de reclassement doit cependant être établie par l'employeur.

Cass. soc. 31 mars 2016, n° 14-28314

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032353079&fastReqId=2107328963&fastPos=1>