



JURISPRUDENCE

CONTRAT ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL p. 2

... *Auto-entrepreneur*

Requalification en contrat de travail

... *Contrats d'intérim*

Requalification en contrat à durée indéterminée

... *Temps de travail*

Durée en cas de requalification du contrat à temps partiel

... *Modification des horaires*

La perte de prime de panier consécutive à un changement des horaires de travail n'est pas une modification contractuelle

... *Transfert conventionnel de contrat*

Obligations du nouvel employeur

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ... p. 4

... *Mesure disciplinaire*

Définition

... *Motif de licenciement*

- Dénonciation de faits de harcèlement
- Liberté d'expression : seul l'abus justifie un licenciement
- Refus du salarié de retour de congé payé d'intégrer un poste similaire

... *Licenciement économique*

- Rôle de l'inspecteur du travail
- Ordre des licenciements
- Date de prise en compte des effectifs
- Indemnisation
- Salarié protégé

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

Représentativité patronale p.2

Décret n° 2015-654 du 10 juin 2015

Déclarations sociales des employeurs p. 2

Ordonnance du 18 juin 2015

Déclarations fiscales des employeurs p. 2

Décret n° 2015-600 du 2 juin 2015

Travail des personnes handicapées p. 2

Décret n° 2015-655 du 10 juin 2015

... *Indemnisation des salariés*

Validité du cumul d'indemnisation

... *Procédure*

- Principe de l'unicité de l'instance
- Paiement de congés conventionnels : charge de la preuve

RELATIONS COLLECTIVES p. 7

... *CHSCT*

Etendue du mandat d'agir en justice

... *Période d'adaptation*

Conditions de mise en œuvre d'une période d'adaptation

... *Journalistes*

Calcul de l'indemnité de rupture

REPRÉSENTATIVITE PATRONALE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé de nouvelles dispositions relatives à la représentativité patronale. Celle-ci est établie selon une symétrie avec la représentativité syndicale à partir des critères suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes.

Le décret du 10 juin 2015¹ précise ces dispositions législatives en détaillant les conditions et modalités de mesure de l'audience des organisations patronales au niveau de la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel ainsi que les éléments nécessaires aux organisations candidates à la mesure d'audience.

DÉCLARATIONS SOCIALES DES EMPLOYEURS

La loi relative à la simplification de la vie des entreprises ² a notamment habilité le gouvernement à prendre des mesures de simplification de certaines déclarations.

L'ordonnance du 18 juin 2015, est prise sur le fondement de cette habilitation. Elle comporte des dispositions relatives au titre emploi service entreprises qu'elle a étendu, à partir du 1^{er} juillet 2015, aux entreprises de moins de 20 salariés au lieu de 10. Parallèlement, le chèque emploi associatif limité aux entreprises de moins de 10 salariés est désormais étendu aux associations de moins de 20 salariés.

¹ Décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale

² Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de de simplification et clarification et des procédures administrative

DÉCLARATIONS FISCALES DES EMPLOYEURS

Les dispositions relatives à la déclaration que les employeurs devaient transmettre à l'autorité administrative afin de déduire de leur contribution en faveur de la formation professionnelle, les financements directs qu'ils avaient mobilisés ont été abrogées par le décret du 2 juin 2015³.

Ce décret a été pris pour l'application des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle qui ont supprimé cette possibilité de déduire les financements directs.

TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le décret du 10 juin 2015⁴ entré en vigueur le 14 juin suivant ajoute un alinéa à l'article R.5212-1 du Code du travail. Désormais, dans les entreprises à établissements multiples, la déclaration relative à l'obligation d'emploi de salariés handicapés est établie par chaque établissement dont le chef dispose d'un pouvoir de direction incluant le recrutement et le licenciement du personnel.

JURISPRUDENCE

Requalification du contrat d'autoentrepreneur en contrat de travail

Soc. 6 mai 2015 (n° 13-27.535) F-D :

En l'espèce, un autoentrepreneur exerçant une activité commerciale au service d'une société avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de sa relation avec la société en relation salariale.

La cour d'appel a rejeté sa demande et l'a renvoyé devant le tribunal de commerce. La cour avait, en effet, retenu que d'une part, les pièces qu'il produisait n'établissaient pas l'existence d'un lien de subordination et que d'autre part, l'intéressé avait refusé d'assister à une foire exposition, qu'un tel refus ainsi que les factures de services adressées à la société établissaient qu'il n'était en aucun cas lié par un contrat de travail.

³ Décret n° 2015-600 du 2 juin 2015 portant suppression des dispositions réglementaires relatives à la déclaration fiscale des employeurs en matière de formation professionnelle

⁴ Décret n° 2015-655 du 10 juin 2015 relatif aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en application des articles L. 5212-2 et L. 5212-3 du code du travail

La Cour de cassation relève que l'intéressé avait travaillé dans le respect d'un planning quotidien précis établi par la société, qu'il était tenu d'assister à des entretiens individuels et à des réunions commerciales, que la société lui avait assigné des objectifs de chiffre d'affaire annuel et qu'il lui était imposé, en des termes acerbes et critiques, de passer les ventes selon une procédure déterminée sous peine que celles-ci soient refusées. En conséquence, la Cour de cassation considère que la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L.1221-1 du Code du travail.

Requalification du contrat d'intérim

Soc. 3 juin 2015 (n°14-17.705) FS-PB :

Entre le 17 juin 2002 et le 20 décembre 2009, la demanderesse avait effectué 200 missions d'intérim au sein d'une même société puis avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de ses contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée.

La cour d'appel a débouté la salariée. Selon la cour :

- l'interruption totale des missions pendant 27 mois,
- le nombre important de contrats (114) après cette interruption et le fait qu'ils aient été réguliers ne suffisaient pas à établir qu'ils auraient eu pour but de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la société souhaitant privilégier l'embauche en intérim d'une personne qui connaissait bien son travail et dont elle était satisfaite, plutôt que l'embauche d'un salarié intérimaire inconnu qu'elle allait devoir former,
- tous les contrats de mission temporaire mentionnaient le motif soit d'accroissement temporaire d'activité, avec les références de la commande, soit de remplacement d'un salarié absent, avec le nom du salarié et le motif de son absence. Les contrats pour accroissement temporaire d'activité étant entrecoupés par les contrats pour remplacement de salarié absent, les surcroûts d'activité étaient bien ponctuels et non permanents.

La Cour de cassation retient au contraire que, quel que soit le motif de recours au travail temporaire la salariée avait occupé le même emploi. Par conséquent, elle considère qu'il avait été recouru à ces contrats d'intérim pour faire face à un besoin

structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Durée de travail en cas de requalification du contrat à temps partiel

Soc. 3 juin 2015 (n°13-21.671) FS-PB :

En l'espèce, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein. La cour d'appel a fait droit à cette demande et a fixé la durée du contrat à 169 heures.

Cette durée fixée par la cour d'appel a fait l'objet d'une censure de la Cour de cassation qui précise qu'en cas de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, la durée de travail en résultant correspond à la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.

Perte de prime de panier suite à un changement d'horaire

Soc. 9 avril 2015 (n°13-27.624) FS-PB :

Un salarié licencié suite à son refus de respecter un changement des horaires du cycle de travail notifié par son employeur a contesté la rupture du contrat devant la juridiction prud'homale. A l'appui de sa demande, le salarié a prétendu que le changement d'horaires de travail modifiait son contrat de travail et en particulier la rémunération contractuelle, sans son consentement.

La cour d'appel l'a débouté de sa demande. Selon la cour, le changement des horaires du cycle de travail entraînait une diminution de la prime de panier liée aux horaires de nuit, soit la diminution d'une prime non contractuelle.

La Cour de cassation confirme cette décision en rejetant le pourvoi au motif que la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Transfert conventionnel de contrat de travail

Soc. 27 mai 2015 (n° 14-11.155) FS-PBR :

En l'espèce, une salariée avait été employée aux termes de deux contrats d'une durée d'un mois avant d'être employée par un contrat à durée indéterminée. Suivant la convention collective des entreprises de propreté et de services associés, le contrat de travail de la salariée avait été transféré à la suite de la perte du marché par son employeur. Déclarée inapte, la salariée avait été licenciée pour inaptitude et avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

La cour d'appel, avait condamné l'entreprise entrante à payer une indemnité de requalification. Selon la cour, le nouvel employeur était tenu aux obligations qui incombent à l'ancien employeur et était par conséquent tenu au paiement de l'indemnité de requalification.

La Cour de cassation, retient que la poursuite du contrat de travail résultait de la seule application des dispositions conventionnelles lesquelles ne prévoient pas que le nouveau prestataire est tenu des obligations qui incombent à l'ancien au moment du transfert. En conséquence, la Cour casse l'arrêt d'appel.

Mesure disciplinaire : définition

Soc. 19 mai 2015 (n°13-26.916) FS-PB :

Aux termes de cet arrêt, la Cour de cassation souligne que « *toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* » constitue une sanction disciplinaire.

Ainsi, constitue une telle sanction, la demande d'explications écrites, conservée dans le dossier individuel du salarié avec la réponse de ce dernier, mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs à laquelle le salarié devait répondre seul et immédiatement, le refus constituant un grief supplémentaire qui pouvait à lui seul justifier une sanction.

Dénonciation de faits de harcèlement

Soc. 3 juin 2015 (n°14-12.245) FS-PB :

En l'espèce, un employeur avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation d'un contrat d'apprentissage aux torts de son apprentie.

La cour d'appel avait fait droit à cette demande dans la mesure où, l'apprentie avait porté des accusations très graves et totalement infondées de harcèlement moral voir sexuel à l'encontre de son employeur dans une lettre, en invoquant notamment des faits anodins survenus en dehors du lieu et du temps de travail.

La Cour de cassation, rappelle d'abord, que sauf mauvaise foi, la dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être sanctionnée. Ce motif ne peut donc être pris en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes de l'apprentie de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat à ses torts. La cour d'appel n'ayant pas caractérisé la mauvaise foi de l'apprentie, laquelle ne pouvait résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés, l'arrêt d'appel est cassé.

Soc. 10 juin 2015 (n°13-25.554) FS-PB :

En l'espèce, un employeur a fait grief à l'arrêt d'appel d'avoir prononcé la nullité du licenciement et de l'avoir condamné à payer des indemnités de rupture au motif qu'il avait, dans la lettre de licenciement, reproché à son salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement et que cet employeur n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi.

La Cour de cassation a, à nouveau, rappelé que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. En conséquence, la Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel.

Seul l'abus dans l'exercice de la liberté d'expression justifie un licenciement

Soc. 6 mai 2015 (n° 14-10.781) F-D :

Un employeur reprochant à son salarié des propos tenus dans deux articles parus sur un site internet avait licencié celui-ci pour faute grave. Le salarié avait alors contesté la rupture du contrat devant la juridiction prud'homale.

La cour d'appel a considéré que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse dans la mesure où le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression.

La Cour de cassation confirme l'arrêt et précise que la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégenère en abus.

Refus du salarié de retour congé sabbatique d'intégrer un poste similaire

Soc. 3 juin 2015 (n°14-12.245) FS-PB :

A son retour de congé sabbatique, le poste de la salariée ayant été définitivement pourvu, celle-ci s'est vu proposer plusieurs postes qu'elle a refusés avant d'être licenciée. La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale afin de voir considérer son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a rejeté sa demande dans la mesure où le précédent emploi de la salariée n'était plus disponible et qu'elle avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles du poste qu'elle occupait avant le congé.

La Cour de cassation rappelle qu'à l'issue du congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut un emploi similaire et rejette le pourvoi.

Licenciement économique : rôle de l'inspecteur du travail

CE 22 mai 2015 (n°371061) :

En l'espèce, une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise en liquidation judiciaire avait été soumise à l'inspecteur du travail. L'inspecteur avait constaté que le jugement du tribunal de commerce prononçait la liquidation de l'entreprise avec cessation d'activité et en avait déduit que le motif économique du licenciement était établi.

Le Conseil d'Etat, relève que dans le cas où le tribunal de commerce n'a pas autorisé de maintien de l'activité dans les conditions prévues à l'article L. 641-10 du code de commerce, le jugement ouvrant la liquidation judiciaire a pour effet la cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise. Il appartient cependant à l'inspecteur du travail de tenir compte, à la date à laquelle il se prononce, de tous les éléments de droit ou de fait recueillis lors de son enquête qui seraient de nature à faire obstacle au licenciement envisagé. Si, notamment, la cession des droits et biens de l'entreprise s'est accompagnée d'une reprise, même partielle, de l'activité, dans des conditions impliquant un transfert du contrat de travail du salarié à un nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, une telle circonstance fait obstacle au licenciement demandé.

Licenciement économique : Effets de l'autorisation administrative

Soc. 27 mai 2015 (n°13-26.985) FS-PB :

En l'espèce, une société faisant l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire avait procédé au licenciement économique de plusieurs salariés protégés. Ces derniers ont contesté leur licenciement en invoquant le défaut de saisine de la commission paritaire nationale ou territoriale de l'emploi prévue notamment par les ANI du 10 février 1969 et du 31 décembre 1986. La cour d'appel a rejeté les demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'ANI du 10 février 1969 n'était pas étendu.

Saisie par ces mêmes salariés, la Cour de cassation rejette le pourvoi contre l'arrêt d'appel au motif, que lorsqu'une autorisation administrative a été

accordée, le principe de la séparation de pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur des obligations que des dispositions conventionnelles mettent à sa charge préalablement au licenciement, pour favoriser le reclassement.

Licenciement économique : ordre des licenciements

Soc. 27 mai 2015 (n°14-11.688) FS-PB :

La Cour de cassation rejette le pourvoi d'une société qui avait procédé à des licenciements économiques et contestait l'arrêt d'appel la condamnant à payer à un ancien salarié une indemnité pour non-respect des critères d'ordre des licenciements.

En effet, cet employeur avait classé en deux catégories professionnelles distinctes, des salariés exerçant des fonctions similaires sur des machines de générations différentes sans toutefois justifier que l'utilisation de l'une ou l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation. La mise en œuvre des critères d'ordre des licenciements dans chacune des catégories avait alors été considérée comme irrégulière par la cour d'appel.

Licenciement économique : date de prise en compte des effectifs

Soc. 10 juin 2015 (n°14-10.031) FS-PB :

Le liquidateur d'une société a procédé au licenciement des salariés après la mise en place volontaire d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale.

L'entreprise comportant moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel puis la Cour de cassation ont considéré que le plan de sauvegarde volontaire n'avait pas à satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L.1233-62 du Code du travail.

Licenciement économique : indemnisation du salarié mis à la retraite de manière irrégulière

Soc. 19 mai 2015 (n°13-27.763) FS-PB :

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de licenciement collectif consécutif à un plan de sauvegarde de l'emploi, un salarié protégé avait été convoqué à un entretien préalable puis avait été dispensé d'activité. L'autorisation administrative de licenciement ayant été refusée, le salarié avait été mis à la retraite. Celui-ci avait alors saisi la juridiction prud'homale afin de voir son licenciement requalifier en licenciement économique sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a rejeté ses demandes mais la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel dans la mesure où l'employeur avait attendu la fin de la période de protection du salarié pour, sous le couvert d'une mise à la retraite ne répondant pas aux conditions légales, procéder à la rupture du contrat de travail, laquelle s'inscrivait dans le cadre du projet de licenciement collectif consécutif à la décision de fermeture du site, ce dont il résultait qu'était nécessairement différée à l'égard de ce salarié la mise en œuvre des engagements pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Indemnisation des salariés en cas de succession d'employeurs : validité du cumul

Soc. 10 juin 2015 (n°13-27.144) FS-PB :

En l'espèce, les salariés d'une société ayant cédé son activité de recherche et développement, avaient formalisé une rupture avec celle-ci avant d'être engagés par le cessionnaire. Ce dernier avait finalement licencié l'ensemble des salariés pour motif économique et avait conclu des transactions avec chacun d'eux. Estimant que la société avait procédé à une réduction d'effectifs d'au moins dix salariés sur une période de trente jours en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi et sans respecter la procédure prévue à cet effet, des salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en annulation des ruptures de leur contrat de travail ou à titre subsidiaire en requalification de celles-ci en licenciement sans cause réelle et sérieuse et en paiement de diverses sommes.

Le cessionnaire, condamné par la cour d'appel à payer diverses sommes, conteste cette décision devant la Cour de cassation. A l'appui de sa demande, le cessionnaire invoque une violation

du principe de réparation intégrale et adéquate du préjudice résultant de la prise en compte de la totalité de l'ancienneté des salariés lors du calcul de l'indemnisation des salariés pour la rupture des contrats de travail.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel dans la mesure où, l'article L.1224-1 du Code du travail n'étant pas applicable et chacun des employeurs ayant signé avec les salariés des contrats de travail distincts, les salariés pouvaient prétendre à des indemnités réparant le préjudice résultant de la rupture de contrats de travail différents peu important la reprise de l'ancienneté par le second employeur.

Principe de l'unicité de l'instance

Soc. 10 juin 2015 (n°13-26.638) FS-PB :

Invoquant une atteinte au principe « *à travail égal, salaire égal* », un salarié placé en préretraite avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un rappel de salaire et d'un complément d'indemnité de départ à la retraite. La cour d'appel avait fait droit à la demande du salarié, qui avait ensuite, à nouveau saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de son employeur au règlement des cotisations à verser à l'Agirc, à la régularisation des cotisations au régime supplémentaire de retraite en fonction des rappels de salaires et au paiement d'un rappel de pensions de préretraite et de dommages-intérêts.

Selon la cour d'appel, ces demandes s'analysaient comme les conséquences des modalités d'exécution par l'employeur de la condamnation prononcée à son encontre et a fait droit à celles-ci.

La Cour de cassation, rappelle qu'une instance ne peut être engagée postérieurement à une première procédure prud'homale que lorsque le fondement des nouvelles prétentions est né ou s'est révélé après l'extinction de l'instance primitive. En conséquence, la Cour casse l'arrêt dans la mesure où, elle considère que le salarié pouvait présenter toutes ces demandes dès l'instance initiale ce dont il résultait que le fondement de ces demandes de règlement des cotisations était né avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de l'instance initiale.

Païement de congés conventionnels non pris

Soc. 12 mai 2015 (n°13-20.349) FS-PB :

En l'espèce, un salarié a fait grief à l'arrêt d'appel de le débouter de sa demande de rappel de congés trimestriels. Selon le salarié, en cas de contestation relative aux congés, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a effectivement pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

La Cour de cassation relève que les congés conventionnels sont prévus en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de quatre semaines et rejette le pourvoi. Il appartient donc au salarié qui entend obtenir le paiement de congés conventionnels non pris d'apporter la preuve qu'il n'a pas pu les prendre du fait de l'employeur.

Etendue du mandat d'agir en justice accordé au CHSCT

Soc. 19 mai 2015 (n°13-24.887) FS-PB :

En l'espèce, le CHSCT d'un établissement avait décidé de recourir à une mesure d'expertise afin de réaliser une étude sur l'exposition des salariés à certains risques. La société avait alors saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de cette délibération.

La cour d'appel a fait droit à cette demande qui a alors été contestée par le CHSCT devant la Cour de cassation. La question de la recevabilité du pourvoi a été soulevée par le défendeur. Celui-ci a notamment prétendu que le pouvoir donné par le CHSCT de « *mener tout action de représentation* » était rédigé en termes trop généraux et ne permettait pas de connaître l'étendue de la représentation visée.

A cette question la Cour de cassation a répondu que « *le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action* ». En conséquence, par la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution, ce qui inclut le pourvoi en cassation.

Période d'adaptation à un nouveau poste

Soc. 20 mai 2015 (n°13-13.967) FS-PB :

En l'espèce, 3 mois après la réévaluation du poste de l'une de ses salariées, un employeur lui a indiqué une période d'adaptation de 6 mois, qu'il a ensuite souhaité prolonger. La salarié a refusé cette prolongation, puis a refusé deux offres de poste avec une classification inférieure. La salariée a finalement pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel a considéré que la rupture produisait les effets d'une démission dans la mesure où la salariée ne démontrait pas que la mesure d'adaptation avait été imposée de manière unilatérale par l'employeur ou qu'elle était illégale.

Au visa de la disposition de l'accord collectif applicable, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. La Cour relève qu'aux termes même de la disposition instaurant une période d'adaptation en cas de changement de classe ou de fonction, celle-ci permet à l'entreprise et au salarié d'avoir le recul suffisant. Selon la Cour, cela suppose un changement de poste et de classe or en l'espèce, l'employeur a notifié la période probatoire à la salariée à une époque nettement postérieure au changement de classe.

Modalités de calcul du montant de l'indemnité de rupture

Soc. 3 juin 2015 (n°13-26.799) FS-PBR :

En l'espèce, un journaliste a conclu une convention de rupture avec son employeur puis a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à dire que la rupture produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a accueilli les demandes du salarié et retient à cette fin que l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 7112-3 du Code du travail constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9 du Code du travail auquel la convention de rupture ne pouvait déroger pour prévoir une indemnité d'un montant inférieur à celui auquel il avait droit aux termes de l'article L. 7112-3.

La Cour de cassation, considère au contraire que l'article L.1237-13 du Code du travail se réfère aux

seules dispositions de l'article L.1234-9 de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R.1234-1 et R.1234-2 du Code du travail.

David Truche et Chaouki Gaddada
Avocats