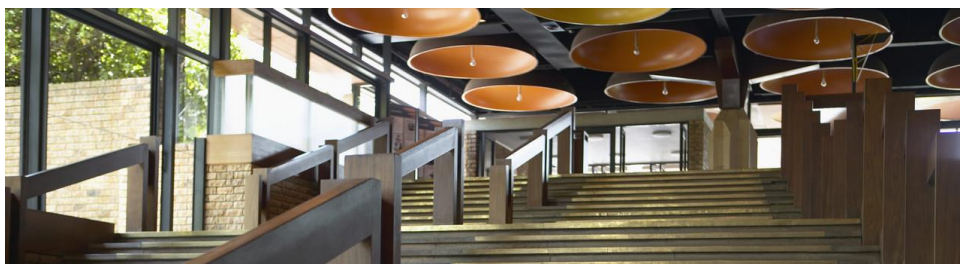


SOMMAIRE

- 2 CCN des experts-comptables : elle n'assure pas la protection de la sécurité et de la santé du salarié !
- Obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un poste
- 3 Recours au CDD et exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat
- Fixation par l'employeur des modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote
- 4 Discriminations entre salariés : référence à des faits ayant motivée une sanction amnistiée.
- 5 Modification rétroactive de l'assiette des cotisations par avenant à un contrat de prévoyance
- Travail temporaire : succession de de contrats de mission ininterrompue conclus pour accroissement temporaire d'activité
- 7 Signature simultanée de deux contrats de travail : détermination du contrat applicable selon la commune intention des parties
- Rupture du CDD avant son terme pour faute grave sans entretien préalable : irrégularité ou abus ?
- 8 Modification de rémunération imposée par l'employeur et créance de salaire représentant une faible partie de la rémunération



VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

L'EDITO

Toute l'équipe de RHEA CONCEPT vous souhaite une excellente rentrée.

Une rentrée riche sur le plan social.

Nous vous proposons dans cette nouvelle lettre d'information un condensé des dernières grandes décisions prises dans la gestion des RH.

Nous restons à votre écoute au 04 94 10 73 21.

Bon courage à tous.

Le Gérant – Geoffrey HANN-FAYOLLE

OBLIGATION DE VEILLER AU MAINTIEN DE LA CAPACITE DES SALARIES A OCCUPER UN POSTE

Relève de l'initiative de l'employeur l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Doit en conséquence être censuré, pour violation de l'article L. 6321-1 du code du travail dans sa version alors applicable, l'arrêt qui, pour rejeter les demandes des salariés au titre du manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, retient que les salariés n'avaient émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail.

Six salariés, engagés en qualité de préparateur véhicules neufs et d'occasion par une société à compter respectivement des 2 mai 1994, 23 octobre 2002, 9 mars 2000, 27 mars 2000 et 5 août 2004 jusqu'au 1er octobre 2006, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes notamment de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de formation.

Pour rejeter les demandes des salariés au titre de l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, l'arrêt de la Cour d'appel retient que les salariés n'avaient émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur.

Pour en savoir plus : Sur l'indemnisation du préjudice du salarié résultant du manquement de l'employeur à l'obligation de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, à rapprocher : Soc., 5 juin 2013, pourvoi n° 11-21.255, Bull. 2013, V, n° 146 (cassation partielle).

Cass. Soc. 18 Juin 2014, pourvoi n° 13-14.916

CCN DES EXPERTS COMPTABLES : ELLE N'ASSURE PAS LA PROTECTION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE DU SALARIE !

Pour la Chambre Sociale de la Cour de cassation, les dispositions de la convention collective des experts comptables relatives à la convention de forfait en jours ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Une salariée a travaillé pour le compte d'une société d'expertise comptable du 16 février 2001 au 15 janvier 2002 et à compter du 11 mai 2002.

Les parties ont signé une convention individuelle de forfait portant sur deux cent dix-sept jours de travail annuels.

Après avoir démissionné le 20 décembre 2006, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement.

La salariée a été déboutée de ses demandes au titre des heures supplémentaires, repos compensateurs, congés payés et travail dissimulé aux motifs qu'il était constant que le 26 décembre 2001, une convention au forfait jours « soit deux cent dix-sept jours annuels travaillés » avait été signée entre les parties.

Selon les premiers magistrats, cette convention était conforme aux dispositions de la convention collective qui avait prévu ce dispositif en raison de la nature de l'emploi des cadres travaillant dans la branche des experts comptables et commissaires aux comptes en contact direct avec les clients et rendant, donc, impossible la prédétermination du temps qui pouvait être passé pour le travail demandé.

La mission en clientèle nécessite, selon les mêmes magistrats, une réelle autonomie dans la gestion de son temps par la personne soumise au forfait jours.

Dès lors, la personne soumise au forfait jours dispose d'une autonomie complète dans la prise de rendez-vous, le respect des délais, notamment vis-à-vis de l'administration fiscale et la finalisation du travail demandé.

Cette décision a été censurée par la chambre sociale de la Cour de cassation qui rappelle, tout d'abord que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

Elle rappelle également que les Etats membres de l'Union Européenne ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

La Cour suprême ajoute, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Sur ce, la chambre sociale de la Cour de cassation a constaté que les dispositions de l'article 8. 1. 2. 5 de la convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974, se bornent à prévoir :

- en premier lieu, que la charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effectif fixée à dix heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à quarante-huit heures et que le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre,
- en deuxième lieu, laisse à l'employeur le soin de prendre les mesures pour assurer le respect des repos quotidiens et hebdomadaires,
- en troisième lieu, que le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions prises par l'employeur pour assurer le respect des repos journaliers et hebdomadaires n'ont pu être respectées,

Selon la Cour suprême, ces dispositions ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Elle conclut en ajoutant que les premiers juges auraient dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle.

Cass. Soc. 14 Mai 2014, pourvoi n°12-35.033

RECOURS AU CDD ET EXCLUSION DU VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Le Conseil constitutionnel a été saisi, le 9 Avril 2014, de deux questions prioritaires de constitutionnalité concernant le recours au CDD et l'exclusion, dans certaines hypothèses, du versement de l'indemnité de fin de contrat.

Dans la première affaire, le Conseil constitutionnel a été saisi par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. David V.

Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

Aux termes du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due : « Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ».

Le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions conformes à la Constitution.

En premier lieu, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux élèves et aux étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite, prévu par l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale, pour être affiliés obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

Ainsi, le Conseil a relevé que le grief tiré de ce que le législateur n'aurait pas défini la notion de « jeune » manque en fait.

FIXATION PAR L'EMPLOYEUR DES MODALITES D'ORGANISATION ET DE DEROULEMENT DES OPERATIONS DE VOTE

Dès lors qu'un accord d'entreprise prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre de ce procédé peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

Le 18 avril 2013, une société a saisi le tribunal d'instance aux fins de fixer les modalités des opérations électorales au sein de l'entreprise par application du projet de protocole préélectoral signé le 15 avril 2013 par deux organisations syndicales ne remplissant pas les conditions de double majorité.

Pour décider de l'organisation d'un double mode de scrutin, électronique et sous enveloppe avec bulletins secrets, le tribunal a retenu que la décision de recours au vote électronique devait être confirmée dans le protocole préélectoral et qu'il n'appartenait pas au tribunal, en l'absence d'accord majoritaire sur ce point, de décider de la mise en place d'un vote exclusivement électronique.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : dès lors qu'un accord d'entreprise prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre de ce procédé peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

Cette décision est à rapprocher d'autres arrêts rendus sur le même sujet : Sur l'exigence de la conclusion d'un accord d'entreprise pour mettre en œuvre le vote par voie électronique, dans le même sens que : Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 11-60.028, Bull. 2011, V, n° 203 (cassation partielle sans renvoi) ; Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.598, Bull. 2012, V, n° 239 (rejet)

Cass. Soc. 4 Juin 2014, pourvoi n°13-18.914

Par ailleurs, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que l'application de dispositions législatives relatives aux élèves ou aux étudiants soit soumise à une limite d'âge.

En second lieu, le Conseil constitutionnel a relevé que l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié employé en contrat à durée déterminée afin de « compenser la précarité de sa situation » lorsqu'à l'issue de son contrat les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée.

Le Conseil en a déduit qu'en excluant le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant employé pendant ses vacances scolaires ou universitaires et qui a vocation, à l'issue de ces vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études, le législateur a institué une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi.

Dans la seconde affaire, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une question relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 3° de l'article L. 1242-2 et du 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

Aux termes du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être conclu pour les « emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Aux termes du 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de CDD n'est pas due lorsque le contrat est conclu au titre de ces dispositions ou des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes

sans emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions conformes à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel a jugé qu'en permettant le recours au CDD pour des emplois « à caractère saisonnier » ou qui présentent un caractère « par nature temporaire », le législateur a établi une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi.

De même, le législateur, en prévoyant que l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat, a institué des différences de traitement en rapport direct avec la particularité des emplois en cause.

Conseil Constitutionnel, QPC n°2014-401 et 2014-402



DISCRIMINATION ENTRE SALARIES : REFERENCE A DES FAITS AYANT MOTIVE UNE SANCTION AMNISTIEE

Les dispositions concernant l'amnistie n'ont pas, par elles-mêmes, pour objet d'interdire à un employeur qu'il soit fait référence devant une juridiction à des faits qui ont motivé une sanction disciplinaire amnistiée, dès lors que cela est strictement nécessaire à l'exercice devant la juridiction de ses droits à la défense.

Des salariés exerçant divers mandats de représentants du

personnel au sein d'une société ont saisi le 28 janvier 2009 la juridiction prud'homale d'une demande portant sur la discrimination syndicale dont ils estimaient être victimes.

Par arrêt du 15 avril 2011, la cour d'appel a ordonné une expertise en limitant la comparaison de l'évolution des rémunérations à la période postérieure au 17 mai 2002, compte tenu de la loi d'amnistie du 6 août 2002.

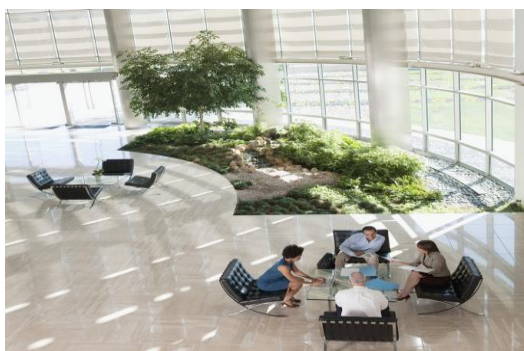
Par arrêt du 28 septembre 2012, la cour d'appel a accueilli la demande et a procédé à la reclassification des trois salariés à un coefficient supérieur pour la période du 17 mai 2002 à la fin de l'année 2008.

Pour limiter la période sur laquelle porte l'action en discrimination à la période postérieure au 17 mai 2002, la cour d'appel a retenu que les différentes lois d'amnistie promulguées en 1981, 1988, 1995 et 2002 interdisaient à l'employeur de faire état des éventuelles sanctions disciplinaires qui auraient pu être infligées aux salariés pendant la période couverte par ces lois d'amnistie et qui auraient pu expliquer de manière objective une différence de traitement avec d'autres salariés.

La seule manière de concilier la recherche des éléments permettant de comparer l'évolution de la situation des salariés avec le principe de l'égalité des armes était donc, selon la Cour, de limiter les investigations de l'expert à la période postérieure au 17 mai 2002.

Cette décision est censurée par la chambre sociale de la Cour de cassation : les dispositions concernant l'amnistie n'ont pas, par elles-mêmes, pour objet d'interdire à un employeur qu'il soit fait référence devant une juridiction à des faits qui ont motivé une sanction disciplinaire amnistiée dès lors que cela est strictement nécessaire à l'exercice devant la juridiction de ses droits à la défense.

Cette décision est à rapprocher d'autres arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation en la matière :



MODIFICATION RETROACTIVE DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS PAR AVENANT A UN CONTRAT DE PREVOYANCE

Un avenant à un contrat de prévoyance complémentaire qui n'a d'effet qu'entre les parties ne peut modifier rétroactivement l'assiette des cotisations.

A l'issue d'un contrôle portant sur les années 2008, 2009 et 2010 diligenté auprès d'une association par l'URSSAF, celle-ci a réintégré dans l'assiette des cotisations sociales dues par l'association ses contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance.

L'association a saisi une juridiction de sécurité sociale d'un recours.

Le redressement et la mise en demeure émise par l'URSSAF ont été annulé par les premiers juges aux motifs qu'il résultait de l'avenant au contrat conclu par l'association et les organismes de prévoyance concernés, que le régime mis en place avait bien un caractère collectif et qu'il avait pris effet le 1^{er} janvier 2009.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : un avenant à un contrat de prévoyance complémentaire qui n'a d'effet qu'entre les parties ne peut modifier rétroactivement l'assiette des cotisations.

Cass. 2^{ème} Civ. 7 Mai 2014, pourvoi n°13-15.778

Sur le respect du principe de l'égalité des armes par l'aménagement légal des règles de preuve en matière de discrimination, à rapprocher : Soc., 28 janvier 2010, pourvoi n° 08-41.959, Bull. 2010, V, n° 28 (rejet). Sur l'effet de l'amnistie de sanctions disciplinaires ou professionnelle dans le cadre d'une action en discrimination, à rapprocher : Avis de la Cour de cassation, 21 décembre 2006, n° 06-00.014, Bull. 2006, Avis, n° 12. Sur le principe selon lequel les dispositions concernant l'amnistie n'ont pas, par elles-mêmes, pour objet d'interdire qu'il soit fait référence à des faits qui ont motivé une condamnation amnistiée, cf. : Cons. Const., 7 juin 2013, décision n° 2013-319 QPC

Cass. Soc. 4 Juin 2014, pourvoi n°12-28.740, 13-28.741 et 12.28.742

TRAVAIL TEMPORAIRE : SUCCESION DE CONTRATS DE MISSION ININTERROMPUE CONCLUS POUR ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Les dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail, qui sanctionnent l'inobservation par l'entreprise utilisatrice des

dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 du même code, n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite n'ont pas été respectées. Il résulte des articles L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail que l'entreprise de travail temporaire ne peut conclure avec un même salarié sur le même poste de travail, des contrats de missions successifs qu'à la condition que chaque contrat en cause soit conclu pour l'un des motifs limitativement énumérés par le second de ces textes, au nombre desquels ne figure pas l'accroissement temporaire d'activité.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, après avoir constaté que les contrats de mission conclus par le salarié s'étaient succédé, sans respect du délai de carence, pour pourvoir, au sein de l'entreprise utilisatrice, le même poste de travail afin d'assurer le remplacement de salariés absents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, ce dernier motif ne rentrant pas dans le champ d'application de l'article L. 1251-37 du code du travail, rejette la demande de l'intéressé dirigée contre l'entreprise de travail temporaire au motif qu'aucun texte ne sanctionne par la requalification la violation de l'interdiction de recourir à un nouveau contrat de mission pendant le délai de carence que ce soit par l'entreprise utilisatrice ou par l'entreprise de travail temporaire, alors que l'employeur, en ne respectant pas le délai de carence prévu par l'article L. 1251-36 du code du travail, se place hors du champ d'application du travail temporaire et se trouve lié au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée.



Un intérimaire a été engagé par la société Adecco, entreprise de travail temporaire, dans le cadre de vingt-deux contrats de mission successifs du 11 janvier au 13 novembre 2009, pour être mis à disposition d'une société en qualité de préparateur, aux motifs d'accroissement temporaire d'activité ou de remplacement de salariés absents.



TOUTE L'ACTUALITE SOCIALE ET DES RH

Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la relation de travail, avec la société Adecco, en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et congés payés, de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Ses demandes ont été rejetées aux motifs que l'action en requalification ne pouvait être dirigée qu'à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et dans les cas limitativement énumérés par le code du travail.

Pour la Cour d'appel, en effet, aucune disposition ne prévoit la possibilité d'une requalification à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire qui n'est possible que dans l'hypothèse du non-respect par celle-ci des conditions d'ordre public à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, ce qui entraîne requalification du contrat avec la société de travail temporaire en contrat de droit commun à durée indéterminée, notamment en cas d'absence de contrat de mission écrit ou signé.

Elle ajoute, au demeurant, qu'aucun texte ne sanctionne par la requalification la violation de l'interdiction de recourir à un nouveau contrat de mission pendant le délai de carence que ce soit par l'entreprise utilisatrice ou par l'entreprise de travail temporaire.

Selon les mêmes magistrats, le salarié ne rapportait nullement la preuve d'une interdiction faite à l'entreprise de travail temporaire de mettre un salarié à la disposition de la même entreprise pour des motifs différents dès lors que ces motifs faisaient partie de ceux légalement admis pour recourir à un contrat temporaire.

Le changement de motif de recours à l'intérim n'entraîne donc pas, selon la Cour d'appel, requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée dès lors qu'il était justifié par un changement des

besoins de l'entreprise utilisatrice.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : selon la Cour suprême, les dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail, qui sanctionnent l'inobservation par l'entreprise utilisatrice des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 du même code, n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite n'ont pas été respectées.

Elle ajoute, d'autre part, qu'il résulte des articles L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail que l'entreprise de travail temporaire ne peut conclure avec un même salarié sur le même poste de travail, des contrats de missions successifs qu'à la condition que chaque contrat en cause soit conclu pour l'un des motifs limitativement énumérés par le second de ces textes, au nombre desquels ne figure pas l'accroissement temporaire d'activité.

Ceci étant rappelé, la Cour de cassation relève que les contrats de mission s'étaient succédé du 11 janvier au 13 novembre 2009, sans respect du délai de carence, au profit du même salarié pour pourvoir, au sein de l'entreprise utilisatrice, le même poste de préparateur afin d'assurer le remplacement de salariés absents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, ce dernier motif ne rentrant pas dans le champ d'application de l'article L. 1251-37 du code du travail, ce dont il en résultait que l'entreprise de travail temporaire avait failli aux obligations qui lui étaient propres.

Pour en savoir plus : Sur le fondement de l'action en requalification dirigée contre l'entreprise utilisatrice, à rapprocher : Soc., 24 avril 2013, pourvois n° 12-11.793 et 12-11.954, Bull. 2013, V, n° 119 (1) (cassation partielle), et l'arrêt cité.

Cass. Soc 12 Juin 2014, pourvoi n°13-16.362



SIGNATURE SIMULTANEE DE DEUX CONTRATS DE TRAVAIL : DETERMINATION DU CONTRAT APPLICABLE SELON LA COMMUNE INTENTION DES PARTIES

Si constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction, l'existence d'une promesse d'embauche signée le 6 avril 2009 par laquelle la gérante d'une société s'engageait à employer sous contrat à durée déterminée une personne du 11 avril 2009 au 11 octobre 2009 ne faisait pas obstacle à ce que le contrat à durée déterminée conclu le 11 avril 2009 entre les parties prévoie une période d'essai.

Ayant, par une appréciation souveraine de la commune intention des parties, considéré qu'elles avaient entendu soumettre la relation de travail aux stipulations du second des deux contrats successivement signés le 11 avril 2009, qui prévoyait une période d'essai d'un mois, la cour d'appel a exactement retenu que la rupture survenue le 5 mai 2009 était intervenue au cours de cette période.

Après établissement d'une promesse d'embauche à la date du 6 avril 2009 par une société, une salariée a été engagée le 11 avril 2009 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée par cette société en qualité d'employée polyvalente.

Le contrat a été rompu le 5 mai 2009 par l'employeur ; la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat à durée déterminée et pour non-respect de la procédure de licenciement.

Selon elle, une promesse

d'embauche qui comporte la mention de l'emploi proposé et de la date d'entrée, vaut contrat de travail.

Par ailleurs, la période d'essai ne se présume pas et doit, pour être opposable au salarié, être fixée expressément dès l'engagement de celui-ci, dans son principe comme dans sa durée.

Il résulterait ainsi, selon elle, de l'application combinée de ces principes que lorsqu'une promesse d'embauche, en vertu de laquelle le salarié prend ses fonctions et qui vaut contrat de travail, ne prévoit pas de période d'essai, le contrat de travail ensuite établi ne peut en instituer une.

La Cour de cassation a censuré un tel raisonnement : l'existence d'une promesse d'embauche signée le 6 avril 2009 par laquelle la gérante de la société employeur s'engageait à employer la salariée en qualité de serveuse aide cuisine du 11 avril 2009 au 11 octobre 2009 ne faisait pas obstacle à ce que le contrat à durée déterminée conclu le 11 avril 2009 entre les parties prévoie une période d'essai.

Et la Cour de cassation de préciser que la cour d'appel a, par une appréciation souveraine de la commune intention des parties, considéré qu'elles avaient entendu soumettre la relation de travail aux stipulations du second des deux contrats successivement signés le 11 avril 2009, qui prévoyait une période d'essai d'un mois : elle a donc exactement retenu que la rupture était intervenue au cours de cette période.

Cette décision est à rapprocher des précédents jurisprudentiels suivants : Sur la définition de la promesse d'embauche, dans le même sens que : Soc., 15 décembre 2010, pourvoi n° 08-42.951, Bull. 2010, V, n° 296 (rejet), et les arrêts cités. Sur le défaut de mention dans la lettre d'embauche de la période d'essai lorsque cette convention collective applicable, à rapprocher : Soc., 22 juin 1994, pourvoi n° 91-41.653, Bull. 1994, V, n° 208 (rejet). Sur la détermination du contrat de travail applicable en

présence de deux contrats signés à la même date, à rapprocher : Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-48.654, Bull. 2006, V, n° 243 (rejet)

Cass. Soc. 12 Juin 2014, pourvoi n° 13-14.258



RUPTURE DU CDD AVANT SON TERME POUR FAUTE GRAVE SANS ENTRETIEN PREALABLE : IRREGULARITE OU ABUS ?

Si l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du contrat de travail à durée déterminée, elle n'affecte pas le bien-fondé de cette mesure.

Un salarié a été engagé par contrat à durée déterminée par une société, en qualité de technicien, dans le cadre d'une convention de contrat d'accès à l'emploi.

La rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave lui a été notifiée.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture.

Selon lui, si un contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant son terme par l'employeur en cas de faute grave du salarié, la procédure disciplinaire doit être respectée de sorte qu'est abusive et non pas seulement irrégulière la rupture anticipée d'un tel contrat sans convocation de l'intéressé à un entretien préalable.



Non lui répond la Cour de cassation : si l'absence de convocation à un entretien préalable constitue une irrégularité de la procédure de rupture du contrat de travail à durée déterminée, elle n'affecte pas le bien-fondé de cette mesure.

Cass. Soc. 14 Mai 2014, pourvoi n°13-12.071

MODIFICATION DE REMUNERATION IMPOSEE PAR L'EMPLOYEUR ET CREANCE DE SALAIRE REPRESENTANT UNE FAIBLE PARTIE DE LA REMUNERATION

Une cour d'appel qui, saisie d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, constate que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, peut décider, pour rejeter la demande du salarié, que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail.

Un salarié a été engagé le 21 mai 1986 par une société, en qualité de VRP.

Un contrat écrit a été établi le 30 juillet 1999 suivi de plusieurs avenants relatifs à la rémunération.

L'employeur lui a notifié le 28 octobre 2005 une baisse de son taux de commissionnement.

Le 25 mars 2009, le salarié a dénoncé une modification du contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il a été débouté de ses demandes.

A l'appui de son pourvoi, le salarié soulève plusieurs arguments :

- la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur est prononcée lorsque sont retenus à sa charge un ou plusieurs manquements suffisamment graves pour la justifier ;
- le défaut de paiement d'un élément de rémunération peut être utilement invoqué à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail quand bien même le salarié ne demande pas le rappel de salaire correspondant ;
- le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord ;
- la modification unilatérale par l'employeur du mode de rémunération du salarié justifie, à elle seule, le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

Mais la Cour de cassation a rejeté son pourvoi : la cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail.

Voir aussi : Sur le principe selon lequel une modification unilatérale par l'employeur du contrat de travail n'implique pas nécessairement un manquement justifiant une résiliation judiciaire, dans le même sens que : Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-11.448, Bull. 2014, (Rejet). Sur le principe selon lequel une modification unilatérale par l'employeur du contrat de travail n'implique pas nécessairement un manquement justifiant une résiliation judiciaire ou une prise d'acte, évolution par rapport à : Soc., 19 juin 2008, pourvoi n° 07-41.282, Bull. 2008, V, n° 136 (cassation) ;

Cass. Soc. 12 Juin 2014, pourvoi n° 12.29-063.

LA LETTRE SOCIALE / RH –
JUILLET - AOÛT 2014



RHEA CONCEPT
Gestion et Externalisation de
paie
837 Bis, Allée de Paris – 83500
La Seyne sur Mer
Tel: 04 94 10 73 21
Fax: 04 94 10 73 31
Email : info@rheaconcept.fr

Site : www.rheaconcept.fr