



## **Textes législatifs et réglementaires**

### ► **Détachement des travailleurs**

Une circulaire du ministère de la Justice du 22 octobre 2014 prévoit des dispositions de droit pénal et de procédure pénale en application de la loi n°2014-290 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

Ce texte étend la circonstance aggravante de bande organisée aux infractions de travail dissimulé, de prêt illicite de main d'œuvre et de marchandage.

De plus, seront mises en place des techniques spéciales d'enquête en cas de grande complexité.

Enfin, la circulaire, conformément à la loi, indique que les associations et les syndicats peuvent se constituer partie civile dans le domaine du travail illégal.

Qui plus est, les organisations syndicales pourront exercer toute action en justice en substitution d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

### ► **VAE et CDD**

Un décret n°2014-1354 du 12 novembre 2014 détermine les conditions d'ouverture du droit au congé pour validation des acquis de l'expérience issu des articles 6 et 21 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 14/11).

### ► **Procédure civile applicable devant la Cour de cassation**

Un décret n°2014-1338 du 6 novembre 2014 relatif à la procédure civile applicable devant la Cour de cassation ferme la voie du pourvoi, sous certaines conditions, en matière de sursis à statuer ou d'exécution provisoire, et l'ouvre immédiatement contre la décision qui statue sur la compétence sans trancher le fond.

Il précise également les conditions d'extension du pourvoi à la décision rendue avant-dire droit, supprime l'obligation de signification de la décision attaquée et simplifie le pourvoi formé contre un arrêt rendu par défaut.

Par ailleurs, dans le cadre du pourvoi formé dans l'intérêt de la loi, il fixe un délai pour former le pourvoi et permet aux parties de formuler des observations écrites.

En outre, il prévoit que lorsque la formation de jugement envisage de prononcer une cassation sans renvoi, les parties sont invitées à donner leur avis.

De plus, en cas de radiation du pourvoi pour non-exécution de l'arrêt d'appel, cette radiation entraîne une suspension des délais pour le défendeur d'établir son mémoire. Enfin, il clarifie les dispositions relatives à la procédure permettant à la Cour de cassation de rendre une décision non spécialement motivée lorsque le pourvoi en cassation, ou une partie des moyens qu'il soulève, est irrecevable ou n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation (JO du 08/11).

## **Jurisprudence**

### ► **Liste commune d'un syndicat catégoriel avec un syndicat intercatégoriel**

La Cour de cassation a considéré que « la liste commune, formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter ». De plus, les syndicats peuvent décider de faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés (Cass. soc., 5-11-14, n°14-11634).

### ► **Confidentialité des documents transmis au CE**

Il n'est pas possible pour un employeur de considérer que l'ensemble des documents transmis au CE sont confidentiels. La direction doit justifier d'intérêts légitimes de l'entreprise pour conférer le caractère confidentiel au document. La Cour de cassation a estimé que, lorsque l'intégralité des documents est classée confidentielle, la procédure d'information-consultation devait reprendre dans sa totalité (Cass. soc., 5-11-14, n°13-17270).

### ► **Licenciement d'un salarié protégé pour des faits relevant de la vie personnelle**

Le licenciement d'un salarié protégé est justifié par des faits de la vie personnelle dès lors que les agissements du salarié étaient de nature à rendre impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.

En l'espèce, le salarié concerné par le licenciement avait importuné l'une de ses collègues par des sollicitations déplacées dans le cadre de sa vie privée.

Le Conseil d'Etat constate que le salarié n'avait pas commis une faute n'ayant pas méconnu ses obligations liées à son contrat de travail.

Toutefois, son maintien dans l'entreprise était devenu impossible (CE, 15-10-14, n°362235).

### ► **AT/MP et conseil de prud'hommes**

Il n'est pas possible pour un salarié, de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir une réparation en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, alors que ce salarié a déjà engagé devant le TASS une action pour demander la reconnaissance de maladie professionnelle.

Ainsi, en ce qui concerne les AT/MP, la responsabilité de l'employeur ne peut être engagée que devant le TASS afin de faire reconnaître la faute inexcusable (Cass. soc., 23-10-14, n°13-16497).

### ► **Licenciement pour faute grave d'un salarié exhibitionniste**

Un salarié qui se déshabille dans les locaux de l'entreprise a été licencié pour faute grave à bon droit, estime la Cour de cassation.

Il ne peut s'agir d'un égarement ponctuel et isolé susceptible d'écarter la qualification de faute grave (Cass. soc., 8-10-14, n°13-20070).

### ► **La rémunération du temps de pause est un avantage individuel acquis**

Lorsqu'un accord a été dénoncé sans avoir été remplacé par un accord de substitution, la rémunération du temps de pause constitue un avantage individuel acquis qui ne peut être remis en cause (Cass. soc., 5-11-14, n°13-14077).

### ► **Contrôle licite des salariés**

Les Hauts magistrats ont estimé que : « *le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite* ».

Ainsi, l'employeur peut confier à ses cadres le contrôle des équipes dans leur travail au quotidien sur les amplitudes et horaires de travail, dès lors que ce contrôle est limité au temps de travail et n'implique aucune atteinte à la vie privée des salariés observés.

En conséquence, les rapports « *suivi contrôleurs* » produits par l'employeur constituent des moyens de preuve licites (Cass. soc., 5-11-14, n°13-18427).

### ► **La fixation d'une limite d'âge pour l'accès à un concours est discriminatoire**

La Cour de justice de l'Union européenne a estimé que la fixation d'une limite d'âge de 30 ans pour l'accès à un concours de recrutement des agents de police constitue une discrimination injustifiée fondée sur l'âge (CJUE, 13-11-14, n° C-416/13 Vital Perez).



## FOCUS

### *Le respect du délai de prévenance ne peut prolonger la période d'essai !*

Les Hauts magistrats viennent, à l'occasion d'un arrêt très récent, et destiné à une importante publication (Cass. soc., 5 novembre 2014, n°13-18114, PB), de nous apporter une réponse très attendue quant à l'application du délai de prévenance dans le cadre de la rupture de la période d'essai.

En effet, depuis la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, la rupture de la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance.

Ce délai varie principalement selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise mais, il varie également selon l'identité de l'auteur de la rupture de l'essai.

En effet, le délai de prévenance qui incombe à l'employeur qui initie cette rupture diffère de celui incombant au salarié qui prend l'initiative de rompre sa période d'essai (articles L 1221-25 et L 1221-26 du code du travail).

Bien que l'article L 1221-25 du code du travail dispose expressément, en son dernier alinéa, que « *la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance* », l'obligation de respecter un tel délai posait, en pratique, de réelles interrogations.

En effet, si l'employeur conserve la faculté de mettre fin au contrat jusqu'au dernier jour de l'essai, comment ne pas dépasser le terme de celui-ci, tout en respectant le délai de prévenance qui lui incombe ?

La notification de la rupture peut-elle réellement intervenir jusqu'au dernier jour de la période d'essai ?

C'est à ces questions que la Cour de cassation apporte des éléments de réponse dans l'arrêt qui fait l'objet de notre analyse.

En l'espèce, un salarié a été engagé le 17 janvier 2011 en qualité de directeur commercial avec une période d'essai renouvelable de trois mois.

Par lettre du 8 avril 2011, l'employeur lui a notifié que son essai n'était pas concluant et lui a indiqué qu'afin de respecter le délai légal de prévenance de quinze jours, son contrat de travail serait rompu à compter du 22 avril 2011.

Le salarié, estimant alors que son contrat était devenu définitif parce que le respect du délai de prévenance l'avait contraint à travailler encore six jours après le terme de l'essai, saisit la juridiction compétente afin de faire reconnaître l'existence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement de diverses sommes susceptibles d'en découler.

Débouté par le conseil de prud'hommes, puis par la cour d'appel de Metz, en date du 26 mars 2013, le salarié forma un pourvoi en cassation.

La cour d'appel approuva la décision de l'employeur d'avoir poursuivi le contrat au-delà du terme de l'essai pour respecter le délai légal de prévenance. Pour les juges du fond, seul importait le fait que la rupture ait été notifiée pendant la période d'essai. Ce raisonnement n'a pas été celui retenu par la Haute Cour.

En effet, au visa du dernier alinéa de l'article L 1221-25 du code du travail cité précédemment, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Metz, considérant « *qu'en cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai; que la poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement* ».

Ainsi, la Cour de cassation ne revient pas sur le principe selon lequel l'employeur peut rompre le contrat de travail jusqu'au dernier jour de l'essai.

S'il décide de mettre fin à l'essai à une date ne permettant plus l'exécution intégrale du délai de prévenance dans la mesure où ce dernier est supérieur à la durée de l'essai restant à courir, il devra tout de même veiller à ce que la relation contractuelle prenne effectivement fin à la date de l'expiration de la période d'essai.

Dans une telle situation, il semblerait alors que l'employeur pourrait se voir réclamer le versement d'une indemnité de nature à réparer le préjudice nécessairement subi par le salarié du fait de l'irrespect du délai légal de prévenance.