



## Textes législatifs et réglementaires

### ► Extension d'une convention collective

L'arrêté du 19 août 2015 relatif à la liste des pièces à joindre à la demande d'extension d'une convention ou d'un accord collectif comportant une clause de recommandation prévue par l'article D.912-13 du code de la sécurité sociale (NOR : AFSS1520079A) est paru au *JO* du 5 septembre dernier.

## Jurisprudence

### ► PSE et montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les sommes prévues au PSE ne doivent pas être prises en compte par le juge pour fixer les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, « les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi » (Cass. soc., 9-07-15, n°14-14654).

### ► PSE et différence de traitement

La Cour de cassation rappelle que « si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables » (Cass. soc., 9-07-15, n°14-16009).

En l'espèce, une salariée avait refusé une mesure de cessation anticipée d'activité et le PSE prévoyait que, de ce fait, les avantages dont elle bénéficiait étaient moins importants que ceux des autres salariés licenciés qui ne remplissaient pas les conditions pour prétendre à un départ anticipé. Pour la Cour de cassation, « cette différence de traitement ne pouvait être justifiée par le seul fait d'inciter les salariés âgés d'au moins 55 ans, à accepter une cessation anticipée d'activité, la cour d'appel a retenu à bon droit que la salariée faisait l'objet d'une différence de traitement qui n'était pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes ».

### ► Temps de déplacement d'un salarié itinérant

Les temps de déplacement d'un salarié itinérant, sans lieu de travail fixe ou habituel, entre le domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par l'employeur, constituent-ils un temps de travail ?

La CJUE dans un arrêt du 10 septembre 2015 répond par la positive (CJUE, 10-9-15, n° C-266/14).

## FOCUS

### **L'accord du salarié au renouvellement de la période d'essai ne peut résulter de la seule signature de la lettre de renouvellement**

La période d'essai peut être renouvelée une fois (art. L. 1221-21 du code du travail) sous certaines conditions.

La première condition posée par l'article L. 1221-23 du code du travail est que le renouvellement soit autorisé par un accord de branche étendu.

Cet accord doit fixer les conditions et la durée du renouvellement<sup>1</sup>.

La seconde condition est que la possibilité de renouveler la période d'essai doit être prévue par le contrat de travail ou la lettre d'engagement (L.1221-23 du code du travail).

La troisième condition tient à la durée du renouvellement.

La durée de l'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres (art. L. 1221-21 du code du travail)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Les conditions et délais stipulés dans les conventions de branche doivent être respectés par les employeurs de la branche.

<sup>2</sup> Il s'agit de durées maximales. Il est toujours possible de prévoir des durées plus courtes soit par contrat, soit par accord collectif conclu après la date de publication de la loi.



La quatrième condition tient à la nécessité d'obtenir l'accord du salarié au renouvellement de la période d'essai.

Cette condition n'est pas expressément prévue par le code du travail.

Il s'agit d'une condition posée par la jurisprudence et relayée par l'administration du travail (Circ. DGT n° 2009-5, 17-3-09).

L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque (ex. Cass. soc., 25-11-09, n°08-43008 ; Cass. soc., 15-3-06, n°04-46406).

Cela signifie, *a contrario*, que l'accord du salarié au renouvellement de la période d'essai ne peut être implicite.

La Haute cour a, par exemple, précédemment jugé qu'il ne peut résulter de la seule poursuite du travail (Cass. soc., 4-10-2000, n°98-44458).

Dans la pratique, la frontière entre accord implicite et accord exprès au renouvellement de la période d'essai peut être poreuse.

En effet, la seule signature du salarié de la lettre de renouvellement de la période d'essai vaut-elle accord du salarié à son renouvellement ?

Cette question était au cœur des débats d'un récent arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 juillet 2015 (Cass. soc., 8-7-15, n°14-11762).

En l'espèce, un salarié a été engagé à compter du 17 janvier 2011 sur la base d'un contrat de travail stipulant une période d'essai de trois mois renouvelable. Par lettre du 8 avril 2011, la période d'essai a été prétendument renouvelée pour une période de trois mois expirant le 16 juillet suivant.

Par courrier remis en main propre le 28 juin, il a été indiqué au salarié qu'il était mis fin à la période d'essai.

Contestant la légitimité de la rupture, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes.

La cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'arrêt énonce : *« que le courrier du 8 avril 2011 contient la manifestation de volonté claire de l'employeur de notifier au salarié le renouvellement jusqu'au 16 juillet 2011 de la période d'essai - le tout étant conforme aux dispositions conventionnelles susvisées - et alors que l'intéressé ne conteste pas que la signature qui y figure sous la mention manuscrite « lettre remise en main propre contre décharge » est la sienne, sa volonté non équivoque de consentir audit renouvellement s'en évince, que ce dernier n'a pas émis de réserves postérieures, et il n'excite d'aucun moyen de nature à établir un vice du consentement, d'autant plus qu'en sa qualité de cadre de haut niveau il n'a pu se méprendre sur les effets de ce courrier et de sa signature ».*

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la cour d'appel en estimant que *« la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement ».*

La rupture de la période d'essai intervenue après un tel renouvellement s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence. La Cour de cassation avait précédemment jugé que l'accord du salarié ne pouvait résulter de la seule signature d'un document établi par l'employeur (Cass. soc., 25-11-09, n°08-43008 ; Cass. soc., 15-3-06, n°04-46406).

Mais attention à un autre arrêt récent. L'apposition par la salariée de sa signature s'accompagnant de la mention *« lu et approuvé »* sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part à ce renouvellement (Cass. soc., 21-1-15, n°13-23018).