

DROIT SOCIAL DERNIERE

(Extraits)

Stage du 13 Juin 2006

PERIODE D'ESSAI : NOUVELLES SUBTILITES

Dans deux arrêts en date du 15 mars 2006, la Cour de cassation est venue rappeler deux points essentiels en matière de période d'essai :

a) La durée de la période d'essai

Le contrat de travail d'une salariée, embauchée le 14 mai 2001 en qualité de réceptionniste, prévoit une période d'essai fixée à 1 mois renouvelable une fois avec accord des parties.

Le 14 juillet 2001, l'employeur met fin verbalement à la période d'essai.

Il fait application, comme la Cour d'appel de Paris en l'espèce, de l'article 641 du Nouveau Code de Procédure civile qui dispose que :

« Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai ».

L'employeur a donc considéré que la période d'essai, renouvelée une fois, avait pris fin le 14 juillet à minuit.

Ce raisonnement a été censuré par la Cour de cassation qui a rappelé que les dispositions de l'article 641 du NCPC sur la computation des délais de procédure ne s'applique pas au calcul de la durée d'une période d'essai, sauf dispositions contraires.

La période d'essai de la salariée avait donc pris fin le 13 juillet à minuit.

b) Le renouvellement de la période d'essai

Le contrat de travail d'une salariée prévoit une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois sous réserve de l'accord exprès des deux parties.

Lors de ces 3 mois, un évaluateur établit une note d'appréciation sur la salariée qui proposait à l'employeur de renouveler la période d'essai de l'intéressée.

Ce document a été signé par l'évaluateur, l'employeur et la salariée.

La Cour de cassation a considéré que la signature du document ne pouvait valoir accord exprès de la salariée sur le renouvellement de la période d'essai.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

STAGES EN ENTREPRISE : UNE PRATIQUE DESORMAIS ENCADREE

Les stages en entreprise bénéficient maintenant d'un encadrement plus strict :

a) Loi en faveur de l'égalité des chances du 31 mars 2006

Cette Loi précise que les stages devront maintenant faire l'objet d'une convention dont les modalités seront déterminées par décret.

Sauf s'ils sont intégrés dans un cursus pédagogique, ces stages ne pourront excéder 6 mois.

Lorsqu'ils durent plus de 3 mois, ils devront faire l'objet d'une gratification dont le montant sera fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

b) Charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006

Cette charte pose plusieurs principes :

- **Convention de stage**

Une convention de stage doit être signée entre l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire dans laquelle figurent des mentions obligatoires.

- **Responsables de l'encadrement**

Chaque stage est encadré par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise.

- **Evaluation**

Le stagiaire est évalué par les responsables de l'encadrement et les signataires du stage grâce à une fiche d'évaluation.

- **Engagements des parties**

Les différentes parties doivent respecter un certain nombre d'engagements.

Ainsi, l'entreprise doit, vis-à-vis de l'étudiant :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

PRECISION JURISPRUDENTIELLE EN MATIERE DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Dans un arrêt en date du 15 mars 2006, la Cour de cassation a précisé la notion d'accroissement d'activité autorisant le recours au travail temporaire.

Elle a rappelé que :

- L'employeur doit apporter la preuve de la corrélation de la production avec le volume d'emplois temporaires : les contrats de travail temporaires ne peuvent donc avoir pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Lorsque plusieurs contrats d'intérim successifs sont requalifiés, il n'y a qu'une seule relation de travail à durée indéterminée. En conséquence, une seule indemnité de requalification sera allouée au salarié concerné, et ce, même s'il y a eu une interruption significative entre les différents contrats.
- Le salarié intérimaire dont le contrat est requalifié en CDI peut prétendre à une indemnité de préavis par l'entreprise utilisatrice qui s'ajoute à l'indemnité de précarité versée par l'entreprise de travail temporaire.

MODIFICATION TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES ARRETS DU 11 JANVIER ET DU 5 AVRIL 2006

Il est de pratique courante de modifier temporairement le contrat de travail de certains salariés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour remplacer un collègue absent.

Par deux arrêts récents, la Cour de cassation a mis fin à cette possibilité.

a) Arrêt du 11 janvier 2006

La chambre sociale a décidé en l'espèce que l'avenant affectant une salariée à un poste de coefficient supérieur à celui de son poste habituel pour assurer un remplacement devait s'analyser comme une modification de son contrat de travail.

En conséquence, l'intéressée était en droit de refuser une nouvelle modification la replaçant dans la situation antérieure à l'avenant.

b) Arrêt du 5 avril 2006

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a purement et simplement prohibé la technique consistant à faire passer temporairement le salarié d'un temps partiel à un temps complet au moyen d'un avenant au contrat de travail.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

ACTUALITES DU CNE

Le CNE a fait l'objet de précisions ministérielles et jurisprudentielles.

a) Circulaire du Ministère de la Justice du 8 Mars 2006

Dans cette circulaire, le Ministère de la Justice a tenu à rappeler aux procureurs généraux et aux premiers présidents des cours d'appel les principales dispositions de l'ordonnance du 2 août 2005 afin qu'ils veillent strictement à leur respect.

Il précise notamment que le juge ne peut sanctionner l'absence de lettre recommandée avec accusé de réception pour notifier la rupture ou l'absence de motif. Il doit seulement vérifier qu'il n'y a pas abus de droit ou que la rupture ne repose pas sur une cause illicite (ex : discrimination).

Le principe selon le quel « le doute profite au salarié » n'est pas applicable en matière de CNE.

Il importe de noter que les procureurs généraux devront faire un rapport au ministre sur les moyens les plus soulevés devant les CPH de leur ressort et sur l'évolution des procédures.

Lorsque cela sera nécessaire, ils pourront intervenir par conclusions écrites aux audiences et/ou se joindre ou faire appel d'une décision rendue.

b) Décisions du 20 Février et du 28 Avril 2006 du CPH de Longjumeau

Dans sa décision du 20 février 2006, le CPH de Longjumeau a condamné deux sociétés partenaires au paiement de dommages et intérêts au motif que la première société avait rompu un CDI au cours de la période d'essai afin de permettre à la seconde entreprise de conclure avec le même salarié un CNE, qui lui-même avait été rompu moins d'un mois après sa signature.

Dans sa décision en date du 28 avril 2006, le CPH de Longjumeau a requalifié un CNE en CDI en considérant que l'ordonnance du 2 août 2005 est contraire au droit international, et ce, en contradiction avec la décision du Conseil d'Etat du 19 octobre 2005 qui avait jugé le CNE juridiquement valable.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

CONSEQUENCES DE L'ILLICITE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Confirmant sa décision en date du 11 janvier 2006, la Cour de cassation, dans un arrêt du 22 mars 2006, rappelle que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

Le salarié bénéficie donc d'un droit automatique à réparation dès lors qu'il a respecté la clause de non-concurrence illicite.

Les juges vont cependant plus loin en précisant ensuite qu'il incombe à l'employeur qui s'oppose à la demande de dommages et intérêts de prouver que le salarié concerné n'a pas respecté la clause litigieuse.

PRINCIPAUX APPORTS DE LA LOI SUR L'EGALITE SALARIALE

La Loi n° 2006-340 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 Mars 2006 a été publiée au Journal Officiel du 24 Mars 2006.

a) Congés liés à l'enfance

Selon le nouvel article L.122-26 du Code du travail, la rémunération des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues, c'est-à-dire :

- des augmentations générales ;
- et de la moyenne des augmentations individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La rémunération à prendre en compte comprend le salaire de base et tous les avantages et accessoires.

En conséquence, l'éventuelle revalorisation de la rémunération du salarié de retour de congé maternité ou d'adoption devra se faire sur l'ensemble de ces éléments et non sur une simple comparaison entre les salaires de base.

Ces salariés bénéficient également de leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, et ce, conformément aux décisions rendues par la CJCE (18 mars 2004) et la Cour de cassation (2 juin 2004).

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

b) Discriminations interdites

La liste des discriminations prohibées est complétée par l'interdiction des discriminations fondées sur la grossesse, sanctionnée par 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

L'interdiction des discriminations salariales est étendue puisque la rémunération servant de comparaison comprend le salaire de base mais également tous les avantages accessoires, en espèces ou en nature, l'intéressement et les distributions d'actions dont bénéficient les salariées.

Dans ce cas, il appartient à la salariée qui s'estime victime de présenter des éléments de faits laissant supposer qu'elle a subi une discrimination du fait de son état de grossesse.

Il appartient alors à l'employeur de prouver que les décisions qu'il a pu prendre étaient justifiées par des éléments objectifs, étrangers à l'idée de toute discrimination.

c) Formation professionnelle

Un accord de branche peut prévoir une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation pour le salarié qui engage des frais de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Le crédit d'impôt famille dont bénéficient certaines entreprises est élargi aux dépenses de formation des salariés embauchés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation si elles ont lieu dans les 3 mois de l'embauche et dans les 6 mois qui suivent le terme de ce congé.

Ce crédit d'impôt est égal à 25% des sommes engagées sous réserve du respect d'un plafond de 500.000€ par an et par entreprise.

La période d'absence pour congé de maternité ou d'adoption, ou pour congé de présence parentale ou congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul du DIF.

d) Négociation collective de branche

La négociation annuelle sur les salaires doit maintenant viser à supprimer les écarts de rémunération entre hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

L'accord conclu doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP.

Un bilan des mesures adoptées doit ensuite être réalisé chaque année par la commission nationale de la négociation collective.

Les négociations triennales sur l'égalité doivent notamment porter sur les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

e) Négociation collective dans l'entreprise

La négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et l'articulation entre vie professionnelle et familiale.

Elle doit également viser à supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Le dépôt de l'éventuel accord doit être accompagné d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération.

Enfin, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier les salaires ou non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale, l'employeur doit prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes et les mesures permettant de les atteindre.

f) Aide au remplacement des salariés

Une aide est versée aux entreprises de moins de 50 salariés pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, pour remplacer les salariés en congé de maternité ou d'adoption.

Cette aide n'est pas calculée sur la base du SMIC mais est forfaitaire.

Les remplaçants des salariés en congé maternité, d'adoption ou parental sont exclus du décompte des effectifs.

e) Dommages et intérêts

Tout salarié peut désormais prétendre au versement de dommages et intérêts en cas de non-respect par l'employeur des dispositions relatives au congé de maternité, au congé parental d'éducation, au congé pour enfant malade, au congé de présence parentale ou au congé en vue de l'adoption internationale.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr

FIN DU CPE

Le CPE a été abrogé officiellement par la Loi 2006-457 du 21 avril 2006.

Ce texte ne crée pas un nouveau contrat mais aménage le contrat jeune en entreprise et le CIVIS.

a) Le contrat jeune en entreprise

Depuis la Loi pour l'égalité des chances, le contrat jeune en entreprise s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus avec un niveau de formation inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans qui résident en zone urbaine sensible.

La Loi du 26 avril 2006 étend ce dispositif à tous les jeunes titulaires d'un CIVIS.

Le contrat jeune reste un CDI dont la durée du travail doit être au moins égale à la moitié de la durée du travail dans l'établissement.

L'aide de l'Etat est accordée pour deux ans maximum et est dégressive.

Un décret d'application doit intervenir pour fixer les montants et les modalités du versement de cette aide.

b) Le contrat d'insertion dans la vie sociale

Le CIVIS s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et permet d'organiser les actions d'accompagnement proposées en fonction des difficultés rencontrées par le bénéficiaire et son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable.

Il est désormais ouvert à tout jeune, quel que soit son diplôme ou niveau de qualification.

Il convient cependant de noter que, depuis la Loi de cohésion sociale, ce contrat ne concerne plus directement les employeurs puisqu'il est conclu entre l'Etat et le jeune.

Jehan BASILIEN
Avocat Conseil en Droit Social

et

Emmanuelle DUTOIT
Juriste, Doctorante en droit social

6, rue Colbert
80011 Amiens CEDEX 01
Tél: 03 22 71 22 03
E-mail: vbb.80@wanadoo.fr