

DROIT DU TRAVAIL

La SARL TOUS FEUX, 7 salariés, vend toutes sortes de cheminées et poêles de chauffage. Elle embauche Mme PIGE en qualité de secrétaire, avec une période d'essai de 2 mois, selon une rémunération brute de 1500 euros. La convention collective applicable ne prévoyant pas de renouvellement, l'employeur prend le soin de stipuler en gras dans le contrat de travail que la période d'essai pourra être renouvelée pour une période allant de 1 à 3 mois, selon la volonté de l'employeur, la salariée devant être prévenue par LRAR avant l'expiration de la période d'essai initiale. Le contrat débute le 1^{er} septembre 2009. Le 30 octobre il décide de renouveler la période d'essai pour 2 mois. Il demande alors à la salariée de partir en formation dans le cadre du plan de formation mis en place dans l'entreprise. La formation doit se dérouler le mois suivant. Il s'agirait d'une formation liée à l'informatique d'après ce qu'elle a compris, qui serait de 40h par semaine.

La salariée ayant refusé de faire autant d'heures dans la semaine sans être payée d'avantage de surcroît, l'employeur lui adressa la rupture de sa période d'essai au motif de la faute de la salariée, le 15 novembre 2009. Elle reçoit l'attestation ASSEDIC, le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte, qu'elle hésite à retourner signé.

Face à la crise, l'entreprise perd son principal client et connaît des pertes financières très importantes. Elle est contrainte de licencier pour cause de difficultés économiques et suppression de postes de vendeurs. 3 salariés sont convoqués à un entretien préalable. Mme GIGUET est informée qu'elle a 14 jours pour accepter ou non la convention de reclassement personnalisée, ensuite de quoi elle sera licenciée. Elle est surprise de son licenciement car elle n'exerce pas du tout le poste de vendeur.

Quant à Mlle PIGE, une rupture conventionnelle lui est proposée. Celle-ci hésite à accepter car elle n'en connaît pas vraiment les avantages ; Mme GIGUET lui a cependant indiqué qu'elle pourrait comme elle éventuellement contester le bien-fondé du licenciement si nécessaire, malgré la signature de ladite convention...les choses semblent toutefois confuses dans l'esprit de ces deux salariées.

Un groupe de salariés séquestre l'employeur dans les locaux de l'entreprise, au motif d'une lutte contre les pratiques de rupture amiable qui feraient obstacles aux règles protectrices des intérêts des salariés. Durant la séquestration, les salariés ont campé dans l'entreprise ; l'employeur avait toutefois contact avec le monde extérieur par l'intermédiaire du téléphone. Il demande à son conseil comment faire pour les expulser, et quelles sont les sanctions applicables. Il souhaite envoyer d'ores et déjà une mise à pied de 10 jours en attendant la suite de la procédure...

Session de Septembre 2003

- Examen d'accès au C.R.F.P.A.
- Préparation E.N.M.
- Préparation Commissaire de police

(Rayer les mentions inutiles)

Composition d'e Droit du travail

(toute feuille de composition ou intercalaire signée
ou marquée d'un signe distinctif est annulée)

Nombre d'intercalaires : 3

Les intercalaires de feuilles
supplémentaires (à commencer par
le 1^{er} intercalaire) la composition
dans les places de l'annuaire de la
copie et les numéros.

1^{er} Correcteur

M.
Date / /
Note /20

2^e Correcteur

M.
Date / /
Note /20

Note définitive

Note 17 /20

3 salariés de la SARL "Deux feux", société de 7
salariés adjoins le gérant de cette société se posent
des questions relativement à la législation sociale de la
SARL et particulièrement la vente de chemises. Il convient
d'expliquer succinctement les difficultés juridiques
relatives aux situations de Mme Pige, Mme Fige et
Mlle Pige ainsi que celle relative à leur employeur.

1. La rupture du contrat de Mme Pige

Mme Pige est salariée au sein de la SARL "Deux feux".
Elle a une période d'essai stipulée au contrat de 2 mois.
Son employeur renouvelle celle-ci par 2 mois. Il lui
demande pendant celle-ci de passer en formation. Elle
refuse de faire cela par manque de formation et
l'employeur lui adresse une "rupture de la période
d'essai pour faute". Enfin elle reçoit ses documents de
fin de contrat et tente de signer la rupture par elle-même
tout compte.

Il convient de préciser la validité de sa période
d'essai et de son renouvellement (A), puis la possibilité
de refuser d'effectuer 40h par semaine en formation
(B), la rupture de sa période d'essai pour faute (C)
et enfin d'expliquer les documents de fin de contrat (D).

A. La validité de la période d'essai de Mme Pige

Depuis la loi du 15 mars 1928, les dispositions des articles L122-14 et suivant régissant la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, malgré l'absence de précision sur cet aspect, on considère que Mme Pige est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'hypothèse contraire (contrat à durée déterminée) la période d'essai de Mme Pige ne serait pas valable, celle-ci ne pouvant être supérieure à 1 mois de travail lorsque la durée du contrat est supérieure à 6 mois. Dès lors sa période d'essai de 1 mois ne serait pas valablement stipulée.

En matière de contrat à durée indéterminée, l'article L122-14 du Code du Travail prévoit que la durée maximale de la période d'essai est de deux mois pour les employés.

En l'espèce Mme Pige est embauchée en qualité de secrétaire. Elle appartient donc certainement à la catégorie sociale professionnelle des employés. Par ailleurs la période d'essai est d'une durée initiale de 2 mois.

En conséquence, la durée initiale de sa période d'essai n'est pas excessive au regard de son statut d'employée.

Il convient d'insister cependant sur le renouvellement de la période d'essai. Le Code du Travail prévoit que la possibilité de renouveler la période d'essai (comme son existence), ne se préjugeant pas. Cette possibilité doit être expressément stipulée dans le contrat d'embauche ou le contrat de travail selon l'article L1221-12. Par ailleurs, la possibilité de renouveler une fois la période d'essai doit être prévue par accord de branche étendu qui doit en fixer les conditions et les durées de renouvellement et, en tout état de cause, la période d'essai renouvellement compris ne peut dépasser 4 mois pour les employés selon l'article L1221-21.

En l'espèce la convention collective applicable dans l'entreprise de Mme Pige (on suppose qu'il s'agit de la convention de branche) ne prévoit pas de

possibilité d'un renouvellement.

Dans le renouvellement de la période d'essai, se pouvait avoir lieu. En conséquence, conformément à la jurisprudence constante antérieure, mais toujours postérieure qu'à la loi du 25 juin 2008, l'engagement de Mme Pige était donc de définitif à l'expiration de la première période de deux mois, c'est-à-dire le 1^{er} novembre 2009 à 24h.

B. Le refus d'effectuer 40 heures de formation sans être payé davantage.

Mme Pige est engagée au forfait, celle-ci étant liée à l'informaticien. Il existe différents régimes applicables aux heures de formation selon leur objet : actions d'adaptation au poste de travail, actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien de l'emploi et actions de développement des compétences.

L'article L6321-2 du code du travail dispose que toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

En l'espèce, Mme Pige est engagée en formation rapidement après son arrivée dans l'entreprise, il est dès lors probable que cette formation se rapporte à l'adaptation de son emploi de secrétaire à son objet de l'adaptation au poste de travail.

Dès lors, cette formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu à rémunération et notamment au paiement des heures supplémentaires. Une telle action de formation ressort du pouvoir de direction de l'employeur, il appartient à Mme Pige de s'y conformer. Néanmoins, il ressort des éléments invoqués par Mme Pige que son employeur ne comptait pas la rémunérer concernant les heures supplémentaires.

Cet élément partant pourrait permettre à Mme Pige de valancer qu'en tel cas n'était pas justifié. Quel est donc l'élément pouvant poser problème : il s'agit probablement difficile pour Mme Pige de prouver que son employeur ne comptait pas le payer. De plus, si ces heures de formation sont qualifiées d'heures de formation ^{liées} au maintien dans l'emploi, celles-ci ne peuvent, en tout état de cause, au delà de la durée légale du travail (35h) ne donner lieu qu'à rémunération au taux normal dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

En revanche si l'employeur ne comptait pas rémunérer les 5 heures supplémentaires, cet argument pourrait être utilisé par Mme Pige contre l'attribution d'une faute, leur absence de pouvoir la prouver.

c. La rupture du contrat.

La Cour de Cassation considère que l'employeur qui rompt le période d'essai en raison de fautes commises par le salarié doit respecter la procédure disciplinaire prévue aux articles L. 1333-1 du Code du travail selon une décision du 16 décembre 2015.

En l'espèce Mme Pige est en période d'essai rompu par fautes.

En conséquence son employeur devrait respecter la procédure disciplinaire ; et on devrait de même la rupture qui s'analyse en un licenciement disciplinaire, ce qui n'a vraisemblablement pas été fait puisque la lettre précise la rupture en raison d'une faute.

En effet, il convient de préciser que la Cour de Cassation a récemment considéré (en 2014) que lorsque la rupture d'un période d'essai se situe d'une faute est reliée à la rupture, les juges doivent s'attacher à la motivation de la lettre pour évaluer la causalité et vérifier du lien entre la rupture et la faute. Il s'agit ici d'un cas où il est possible d'analyser la motivation.

cependant en l'espèce, aucune motivation n'est
la simple mention "par faute" n'est pas suffisante car
elle ne répond pas aux exigences de précision posées
par la loi.

Dès lors, en l'absence de respect de la procédure
de licenciement d'explication (conservation à un
niveau préalable, notation préalable) et de
respect de l'exigence de motivation de la lettre,
Mme Pige pour prétendre à une indemnité par
licenciement abusif et solliciter qu'un
calcul de l'indemnité de préavis soit en raison de
son ancienneté (plus de 10 ans) et de son bulletin de
salaire (moyenne de 11 500), selon l'article L1235-5.
Cette indemnité pourra valoir en son respect de
la procédure.

Par ailleurs, elle devra droit à une indemnité compensatrice
de congés payés ainsi qu'à une indemnité compensatrice
de préavis qui n'a pas été effectuée, en l'absence
de faute grave.

des dommages de fin de contrat

La loi du 25 juin 1982 a enfin de nouveau en
caractère libératoire un reçu par ordre de tout
compte. En effet, l'article L1235-2a prévoit que
le reçu par ordre de tout compte signé par le
salarié est libératoire pour l'employeur. Or, après
sa signature, par les sommes qui y sont
mentionnées.

En l'espèce, Mme Pige hésite à retourner son
reçu par ordre de tout compte. Il convient dès
lors de préciser qu'aucune disposition ne mentionne
le salaire qui ne pourra pas en tel document, elle
pourrait donc ne pas le retourner signé. En conséquence,
elle le fait, et qu'elle retourne celle-ci. Les
sommes mentionnées dans celui-ci, elle devra la
déclarer dans les 6 mois de sa signature. Autrement,
il est libératoire pour l'employeur, pour les sommes mentionnées.

2. d'entreprise "B2's fleur" licenciée par cause de
difficulté économique et suppression de postes de
travail.

3. salariés et employeurs en situation précaire
au licenciement. Mme Gijot en fait partie et
est agréée car elle n'est pas censée, par ailleurs,
en lui précisant qu'elle a 14 jours par acceptation
la conclusion de son licenciement personnalisé.

Mme Gijot est agréée d'être censée par
la cause du licenciement économique. Cependant il
convient de lui préciser qu'il est possible que
celle-ci soit agréée bien qu'elle n'ait pas
l'emploi qui est supprimé.

En effet la Cour de Cassation a précisé que
les critères d'ordre de licenciement qui doivent
s'appliquer à l'ensemble du personnel selon un arrêt
rendu par la chambre sociale le 24 mars 1993
peut aboutir au licenciement d'un salarié dont
la poste n'est pas supprimé selon un arrêt rendu
le 13 juin 1996.

En l'espèce Mme Gijot peut donc être censée
si il ressort de l'application des critères d'ordre
de licenciement retenus que celle-ci est désignée.

Il est donc possible pour ses employeurs de le licencier
sur ce motif. Elle pourra cependant contester la
bien fondé du licenciement économique.

Par ailleurs, il lui est précisé qu'elle dispose
de 14 jours par acceptation la conclusion de son licenciement
personnalisé qui lui permettrait de poursuivre ses études
de la formation professionnelle.

Il convient cependant de lui préciser que les arrêtés
du 14 février 2003 relatifs à la conclusion de son
licenciement personnalisé agréé par arrêté du 30 mars 2003
et applicable à partir du 1^{er} avril 2003 a modifié
le délai dont le salarié bénéficie par acceptation
de la conclusion de son licenciement. En effet ce délai est
passé de 14 à 21 jours.

En conséquence Mme Gijot dispose de 21 jours par

accepte de refuser la convention à partir de la date de la mise du document posant la convention de reconnaissance personnelle vers les de l'étatien préalable au licenciement, par ailleurs cet article a égaré l'état du 12 mois la période de versement de l'allocation spécifique de reclassement.

En cas de non respect du délai de 21 jours, l'Etat signat pourrait prétendre à une indemnité en fonction du préjudice.

3. La rupture conventionnelle de l'Etat lige

L'Etat lige se voit proposer une rupture conventionnelle. Elle n'a connu pas les avantages (A) et s'agit d'un contrat si elle pouvait contester le bien-fondé du licenciement si nécessaire, B.

Il convient de lui préciser que la rupture conventionnelle qui est au-dessus de la démission et du licenciement ne peut lui être imposée. Une telle rupture qui n'est applicable qu'aux salariés en contrat à durée indéterminée peut être proposée lors d'un licenciement économique, en l'absence d'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et d'obligation de mettre en cause par l'employeur un plan de sauvegarde de l'emploi.

Dès lors l'employeur peut lui proposer une telle rupture. Il convient de lui préciser qu'une telle rupture aura droit à l'indemnisation chômage et qu'elle pourra bénéficier (selon l'indemnité 1237-12 du Code du Travail) d'une indemnité spécifique de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (c'est-à-dire 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans).

Il convient de lui préciser que l'administration départementale des Traitements Anciens que cette indemnité est due y compris en cas d'ancienneté

inférieure à 1 an, au prorata du temps de présence
conjointe (1237-13 ne cumule pas avec l'article
L1234-4 qui par la détermination du montant de
l'indemnité et non par les conditions
d'attribution de celle-ci (au moins 1 an par l'indemnité
de licenciement).

Elle aura par ailleurs droit à une indemnité
compensatrice de congés payés en fonction des
jours acquis.

Néanmoins, dès lors l'homologation de la
convention affaiblie, son recours ne pourra être exercé
que dans le délai des trois mois pendant en l'absence
d'12 mois à compter de la date d'homologation de
la convention. Cette convention devra être approuvée
par les deux conventions ce qui peut être difficile
à établir (arbitrage, médiation, etc.).

Dès lors, il pourrait sembler opportun par l'Etat
de ne pas accepter cette convention si elle ne tient
compte le motif économique de son licenciement,
ce qui semble probable en l'absence. En effet,
dans la situation de future licenciement économique,
la convention de rupture amiable n'est guère
avantageuse.

4. la régulation de l'emploi.

L'emploi a été réglementé dans la loi de
l'entreprise au motif "dans cette loi les
pratiques de rupture amiable qui faisaient obstacle
aux réflexes protecteurs des salariés".

Il soustraie également les salariés (A) et contrôle
les éventuelles actions (B), et compte personnel
une mise à pied de 15 jours en attendant la
suite de la procédure (C).

A. d'expulsion des salariés.

Il convient tout d'abord que la situation des
salariés se trouve les salariés et l'employeur
semble être réalisée au sens d'une prise, c'est-à-
dire lors d'une rupture collective et concertée
du travail au sein d'entreprises de nouvelles
personnelles auxquelles l'employeur se fixe

de faire droit, selon la Cour de Cassation de
recommandation
semble être ici de ne pas proposer de rupture
conventionnelle dès d'un licenciement économique
et pour être analysée avec une action visant à
l'indemnité de l'emploi, recommandation qui est de
nature professionnelle la loyauté de la recommandation n'est
pas ailleurs, par conséquent ni prise en compte.
Cependant les modalités d'exécution du conflit
présentent des difficultés.

En effet la Cour de Cassation a rendu dernier
arrêt du 21 juin 1984 que le fait de dispenser
arbitrairement des travaux de l'entreprise est
un acte abusif. La Chambre civile a également
précisé que de tels actes constituent un trouble
manifestement illicite et que, dès lors, le
juge des référés du tribunal de grande instance
est compétent par ordonnance d'expulsion des
syndicats.

En l'espèce, il apparaît que les salariés comparés
des l'entreprise et de plus, ont aggravié leur
emploi, le fait qu'il ait accès au téléphone
n'est pas un moyen de défense par les salariés.

Dès lors, il apparaît clairement que l'employeur
pourrait obtenir une ordonnance du juge des référés
ordonnant l'expulsion des syndicats.

Il convient de préciser qu'en cas de refus de
concessions de la forme publique à l'expulsion, l'employeur
pourrait engager la responsabilité de l'État si
l'ordonnance ordonne une expulsion des syndicats.

En fait, mieux, l'employeur souhaite pour les
solutions applicables.

Dès lors, il convient de préciser que ces
de grève, les salariés ne peuvent être licenciés
qu'en cas de faute lourde (c'est-à-dire la
licenciement est nul). La faute lourde est
caractérisée par l'intention de nuire (62511-1).

