

Une semaine de jurisprudence sociale à la Cour de cassation

Le 18/01/2019

Les Editions Francis Lefebvre ont sélectionné pour vous les arrêts les plus marquants rendus cette semaine par la Cour de cassation.

Embauche

- Les dispositions du Code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Dès lors, en cas de **nullité la rupture de la** période d'essai, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire, mais à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice souverainement évalué par le juge (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-31.754 F-D).

Exécution du contrat

- Est insuffisant à laisser supposer une **inégalité de traitement** le tableau manuscrit établi par le salarié dans lequel figurent, d'une part, les salaires perçus par lui de 1990 à 2009 et d'autre part, les salaires de base moyens de collègues sans précision sur leur identification, aucune autre **pièce** ne venant étayer les mentions du tableau (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-15.836 F-D).

- Dès lors qu'aux termes de la convention collective applicable, l'entreprise doit, dans sa **politique d'expatriation** des salariés, tenir compte des **perspectives de réinsertion** ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement, il appartient au juge saisi d'une contestation de **comparer le nouvel emploi**, non pas avec celui que l'intéressé occupait avant son expatriation, mais avec les fonctions occupées à l'étranger avant son rapatriement (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-24.036 F-D).

Durée du travail

- Le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise est insuffisant en soi pour justifier la **requalification** du contrat de travail à [temps partiel modulé](#) en contrat à temps complet, dès lors qu'il n'est pas démontré que la durée du travail du salarié a été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement (Cass. soc. 9-1-2019 n°s 16-18.177 F-D et 17-23.376 F-D).

Rupture du contrat

- Dès lors que les parties ont valablement signé une **transaction**, le salarié ne peut pas se rétracter par un courrier postérieur à cette signature (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-22.788 F-D).

- **Repose sur un motif disciplinaire, et non sur une insuffisance professionnelle, le licenciement motivé par le refus quasi systématique du salarié de se soumettre aux**

directives de son responsable hiérarchique, le refus de lui serrer la main et, convoqué dans son bureau, le refus de s'y asseoir, la critique de la politique managériale et l'opposition, parfois de manière virulente, à son responsable (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-20.568 F-D).

- Une cour d'appel ne saurait condamner l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts au titre du préjudice résultant d'une **perte de salaire** entre son reclassement en vue d'éviter un licenciement **économique** et son licenciement ultérieur pour un autre motif, alors qu'elle a constaté que le salarié avait signé un avenant à son contrat de travail acceptant le reclassement sur un poste moins bien rémunéré et qu'il n'en sollicitait pas l'annulation (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-19.552 F-D).

Santé et sécurité

- Si l'employeur doit prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les **propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié déclaré inapte**, il lui appartient de tirer les conséquences du **refus** de ce médecin de donner lui-même son **avis** sur le poste de reclassement envisagé. Dès lors, une cour d'appel ne saurait juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement au motif que le médecin du travail n'a pas exprimé d'avis circonstancié sur le poste de reclassement envisagé, alors qu'elle constate que l'avis de ce dernier a été sollicité en vain par l'employeur (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-21.516 F-D).

Contrôle - Contentieux

- Le caractère intentionnel du **travail dissimulé** ne peut se déduire du seul recours à un **contrat inapproprié** (Cass. soc. 9-1-2019 n° 17-21.939 F-D).

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne