



## BULLETIN JURIDIQUE UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

### Édito

Dans ce numéro, nous publions un arrêt du 13 novembre 2014 par lequel la Cour de Cassation a jugé que la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

Dans un arrêt du 7 janvier 2015, la Cour de Cassation a rappelé qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Un arrêt du 17 décembre 2014 vient préciser que la signature à l'unanimité n'est pas requise pour harmoniser par accord collectif la durée des mandats des élus au sein des différentes structures affectées par un transfert. Cette solution prévaut si les entités transférées conservent leur autonomie.

Un article complet traite de l'initiative de la visite médicale de reprise. Dans un arrêt récent, du 7 janvier 2015, la Cour rappelle avec rigueur que l'absence d'information de l'employeur par le salarié de son initiative de demander un examen auprès du médecin rend les conclusions de la visite médicale de reprise inopposable à l'entreprise.

Dans un arrêt du 16 décembre 2014, la Cour de Cassation juge que l'annulation de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur.

Dans une série d'arrêts du 27 janvier 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation vient de modifier sa jurisprudence relative aux avantages catégoriels. Ceux-ci sont désormais présumés justifiés, s'ils résultent d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Un arrêt du 7 janvier 2015 précise que confier de manière habituelle une tâche dépassant les capacités du salarié caractérise un harcèlement moral.

Dans un arrêt du 21 janvier 2015, les juges estiment qu'il ne peut y avoir de période d'essai dès lors que les compétences et capacités du nouvel embauché sont connues.

Enfin, nous publions un arrêt du 15 janvier 2015, précisant que le salarié peut étayer sa demande de paiement de heures réalisées au-delà de la durée légale du travail en présentant aux juges des copies d'écran et des courriels.

Bonne lecture et à bientôt !!!

### Comment arbitrer le principe d'égalité de traitement entre un diplôme et une longue expérience professionnelle



Dans un arrêt en date du 13 novembre 2014 n° [12-20069](#), la Cour de Cassation a jugé

que la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

En l'espèce, un salarié présent dans l'entreprise depuis plus de vingt ans a vu son employeur embaucher un ingénieur fraîchement diplômé pour effectuer le même travail que lui. Dès son embauche, l'ingénieur a reçu une rémunération 20 % supérieure à la sienne. Il a donc saisi la juridiction prud'homale pour obtenir des dommages et intérêts pour inégalité de traitement.

Afin de démontrer l'absence d'inégalité de traitement, l'employeur fait état des difficultés de recrutement existantes au moment de l'embauche de l'ingénieur mais également des qualités professionnelles et de la différence de qualité de travail de ce dernier.

Toutes ces justifications sont légalement admises.

La Cour de Cassation reconnaît une rupture dans l'égalité de traitement.

L'employeur conteste alors cette appréciation qui avait noté que les résultats de l'ingénieur étaient, pendant ses deux premières années d'exercice au sein de l'entreprise, moins bons que ceux du salarié plus ancien.



## Comment arbitrer le principe d'égalité de traitement entre un diplômé et une longue expérience professionnelle (suite et fin)

Pour la Cour de Cassation, "si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire, pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de son embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles".

Ainsi, l'employeur ne saurait préjuger des meilleures qualités

professionnelles d'un salarié diplômé sur celles d'un salarié non diplômé mais très expérimenté.

Ce n'est qu'une fois les qualités professionnelles révélées dans l'accomplissement du travail que l'employeur pourra gratifier ce salarié d'une meilleure rémunération.

En d'autres termes, il est possible de compenser une absence de diplôme par une longue expérience professionnelle.

Ensuite, l'employeur faisait valoir que le diplôme d'ingénieur "étant en principe exigé" pour exercer les fonctions de responsable zone et marketing, son utilité était démontrée ainsi que

la différence de rémunération qui en résultait.

Pour la Cour de Cassation, à l'inverse, "la seule différence de diplômes, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée".

Ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Prudence, donc.

## Le règlement intérieur doit préciser la durée maximale de la mise à pied disciplinaire

Aux termes de l'article L1321-1 du Code du travail il est prévu que :

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

(...) 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il est désormais de jurisprudence constante que l'absence de précision dans le règlement intérieur relative à la durée maximale d'une mise à pied disciplinaire rend cette dernière illicite (Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-42740).

En l'espèce, un salarié a saisi



Règlement intérieur

les juridictions prud'homales en annulation de la mise à pied disciplinaire dont il a fait l'objet le 26 octobre 2010 et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés.

**Le salarié soutenait que le règlement intérieur ne prévoyait pas de durée maximale pour les mises à pied disciplinaires, de sorte que cette dernière était illicite.**

De son côté, l'employeur, soutenait que l'absence de durée maximale dans le règlement intérieur n'était pas préjudiciable puisque la convention collective de la mutualité applicable au contrat de travail prévoyait que la sanction de mise à pied peut aller jusqu'à une durée de dix jours ouvrables.

La Cour d'Appel a fait droit aux arguments de l'employeur et débouté le salarié de ses demandes.

Ce dernier a donc formé un pourvoi en cassation.

**La Cour de Cassation a rappelé qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.**

Or, en l'espèce, tel n'était manifestement pas le cas, qu'importe les dispositions de la convention collective.

La Haute juridiction a donc fait droit aux demandes du salarié et cassé l'arrêt rendu par la Cour d'Appel.

**Source : Cass. Soc. 7 janvier 2015, n°13-15630**

## En cas de transfert, l'accord collectif harmonisant la durée des mandats requiert-il une signature unanime ?

La signature à l'unanimité n'est pas requise pour harmoniser par accord collectif la durée des mandats des élus au sein des différentes structures affectées par un transfert. Cette solution prévaut si les entités transférées conservent leur autonomie.

Dans cette affaire, plusieurs accords visant à réorganiser la représentation du personnel et l'exercice des fonctions syndicales au sein de structures concernées par une réorganisation avaient été conclus dans l'attente de la mise en place d'élections professionnelles devant intervenir après le transfert de plusieurs entités abritant une représentation du personnel. L'un des accords avait pour objet de réduire les mandats des élus des sociétés transférées afin de les harmoniser avec ceux des élus de la structure d'accueil.

Le syndicat CGT Commerce Distribution Services a saisi le Tribunal d'instance afin que les accords signés soient annulés.

Le Tribunal d'instance prononce la nullité de l'accord relatif à la réduction de la durée des man-



dat des représentants du personnel des établissements transférés ainsi que celle des accords préélectoraux pris en application de l'accord alignant la durée des mandats. Le tribunal déclare ainsi que les mandats des élus des établissements transférés sont soumis à la durée fixée par la loi.

La Cour de Cassation invalide la position des juges du fond et retient que les entités transférées ont conservé leur autonomie dans le cadre de cette réorganisation ce dont il résulte que les accords litigieux visant à aligner la date des élections dans les entités transférées sur celle de l'entreprise d'accueil

pouvaient être valablement conclus dans le respect du droit régissant la conclusion des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement fixé par l'article [L2232-12](#) du Code du travail.

**Ce qu'il faut retenir :** les accords ayant pour objet d'aligner la date des [élections](#) dans les entités transférées sur celle de l'entreprise absorbante peuvent être valablement conclus par les organisations syndicales représentatives dans les entités absorbées dès lors qu'elles représentent 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles (articles [L2314-28](#) et [L2324-26](#) du Code du travail).

La conclusion d'un accord à l'unanimité pour raccourcir le mandat des représentants du personnel dont l'entité est transférée n'est pas exigée.

**Référence :** Cass. Soc.17 décembre 2014, n° [14-14917](#)

## L'initiative de la visite médicale de reprise

A l'issue d'un arrêt de travail, le salarié doit normalement réintégrer ses fonctions. Dans certains cas, il doit au préalable bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail.



- Après une absence pour maladie professionnelle ou pour congé de maternité, quelle qu'en soit la durée ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou accident du travail.

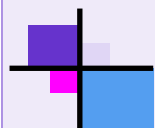
La visite médicale de reprise est obligatoire :

Lorsqu'une visite de reprise est obligatoire, la fin de de l'arrêt

de travail ne marque par la fin de la suspension du contrat de travail.

Seule la visite médicale de reprise met fin juridiquement à la suspension de la relation de travail, et ce même si le salarié a, en pratique, réintégré ses fonctions.

Le médecin du travail est le seul compétent pour procéder à cet examen : ni l'avis du médecin



## L'initiative de la visite médicale de reprise (suite)

traitant, ni celui du médecin conseil de la sécurité sociale ne saurait affranchir l'employeur de son obligation d'organiser une visite médicale de reprise.

L'initiative de la visite médicale de reprise incombe en principe à l'employeur.

Mais la jurisprudence reconnaît au salarié le droit de prendre cette initiative sous certaines conditions.

### 1. L'initiative de la visite médicale de reprise incombe à l'employeur

Aux termes de l'article R4624-23 du Code du travail, l'employeur à l'obligation d'organiser la visite médicale de reprise dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail du salarié.

#### A. Visite médicale de reprise : de quel délai dispose l'employeur pour l'organiser ?

Lorsque le salarié adresse son arrêt de travail à l'employeur, ce dernier est informé de la date théorique de sa reprise de travail.

Néanmoins, il n'est pas tenu d'organiser une visite de reprise dès la réception de l'arrêt de travail, même s'il porte sur une période d'au moins 30 jours.

Cependant, dès que le salarié a manifesté la volonté de reprendre ses fonctions, l'employeur doit organiser un examen médical de reprise.

L'article R4624-23, alinéa 5 du Code du travail prévoit que l'employeur doit organiser la visite médicale de reprise dans un délai précis.

En principe, l'examen médical doit intervenir, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail par le salarié.

Ce délai de 8 jours se décompte en jours calendaires.

Lorsque le non-respect de cette obligation par l'employeur découle d'un manquement de sa part, il peut s'exposer à des conséquences lourdes

Toutefois, le retard dans l'organisation de la visite médicale de reprise n'est pas fautif lorsqu'il est imputable à un motif indépendant de sa volonté, tel que l'encombrement du service de la médecine du travail.

Dans ce cas-là, l'employeur doit établir qu'il a bien pris l'initiative de faire bénéficier au salarié d'une visite médicale dans le délai prescrit.

Dès qu'il a pris contact avec le médecin du travail, l'employeur doit convoquer le salarié afin qu'il se présente à la visite médicale de reprise au jour fixé par le service de médecine du travail.

L'employeur peut convoquer le salarié à cette visite par tous moyens à sa convenance, la jurisprudence a précisé qu'il n'était pas obligé de passer par une lettre recommandée avec AR.

#### B. Sanction en cas d'absence de visite médicale de reprise

Le non-respect de l'employeur de son obligation d'organiser une visite médicale de reprise constitue, selon la jurisprudence, un manquement à son obligation de résultat en matière de

protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise.

Le fait de laisser un salarié réintégrer ses fonctions à l'issue d'une période d'arrêt de travail sans lui faire bénéficier d'une visite médicale de reprise, au plus tard dans les huit jours, expose l'employeur à des sanctions pénales et à sa condamnation à des dommages et intérêts.

Il résulte d'une jurisprudence constante, que ce manquement cause nécessairement au salarié un préjudice qu'il convient d'indemniser.

Par ailleurs, la Cour de Cassation a précisé que ce manquement peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou une résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

### 2. La visite médicale de reprise peut-être provoquée par le salarié

Le Code du travail prévoit pour le salarié de demander n'importe quand une visite médicale auprès du médecin du travail.

#### A. Visite médicale de reprise : sous quelles conditions le salarié peut-il la demander ?

La Cour de Cassation a admis, dans le cas où l'employeur n'organise pas de lui-même la visite médicale de reprise, que le salarié puisse la provoquer, soit en lui demandant, soit en sollicitant directement le médecin du travail.

Cette possibilité offerte au salarié n'a pas pour objet d'exonérer l'employeur de son inaction



## L'initiative de la visite médicale de reprise (suite)

mais de préserver la santé du salarié en cas d'inertie de l'entreprise.

De même, en cas de défaillance de sa part, l'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas avoir été réactif en déclenchant lui-même une visite médicale de reprise afin de minimiser sa responsabilité.

L'action du salarié en cas de manquement de l'employeur demeure facultative, l'obligation incombant exclusivement à l'entreprise.

Lorsque le salarié sollicite directement auprès du médecin du travail une visite médicale de reprise, il doit nécessairement en informer son employeur.

Cette obligation d'information constitue une formalité substantielle qui conditionne l'opposabilité de l'avis rendu par le médecin du travail à l'employeur.

Les conséquences de la visite médicale déclenchée par le salarié, diffère en fonction de l'information ou pas de l'employeur.

### Effets de l'initiative du salarié en cas d'information de l'employeur

La visite sollicitée par le salarié ne peut être considérée comme une véritable visite médicale de reprise, avec toutes les conséquences qui en découlent, que si le salarié a dûment informé l'employeur de son initiative.

A partir du moment où le salarié a avisé l'employeur de son action, l'employeur est tenu par l'avis émis par le médecin du

travail.

Même si le salarié prend l'initiative de solliciter une visite médicale de reprise alors que l'employeur était toujours dans le délai pour l'organiser, ce dernier ne peut considérer que l'avis rendu par le médecin du travail ne lui est pas opposable, et mettre en  $\frac{1}{2}$ uvre une nouvelle visite médicale.

Dans un arrêt en date du 26 janvier 2011, la Cour de Cassation a considéré que l'employeur avait gravement manqué à ses obligations suite à un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail dans le cadre d'une visite médicale de reprise déclenchée par le salarié.

Dans cette affaire, le salarié avait été en arrêt de travail pendant de nombreuses années suite à un accident du travail. Au terme de son dernier arrêt, il avait informé son employeur par courrier recommandé qu'il avait "pris rendez-vous à la sécurité sociale de la médecine du travail" afin d'y être examiné.

Lors de cette visite médicale, le médecin du travail avait considéré que le salarié était inapte à réintégrer ses fonctions dans le cadre d'une seule visite en raison d'un danger grave et imminent.

A l'issue du délai d'un mois à compter de la date de la visite médicale de reprise demandée par le salarié, l'employeur ne l'avait ni reclassé, ni licencié, ni reprise le versement du salaire.

Plus de deux ans après, l'intéressé qui n'avait jamais repris son travail, intenta une action

en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant son manquement à ses obligations.

Quand bien même, l'employeur, de bonne foi, avait invoqué le fait qu'il n'avait pas compris la lettre que lui avait adressé le salarié comme étant l'information selon laquelle ce dernier provoqué une visite médicale de reprise, la Cour de cassation n'en a pas tenu compte.

"Mais attendu, d'abord, qu'après avoir exactement rappelé que la visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, peut être sollicitée par le salarié auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande, la cour d'appel, ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le médecin du travail avait, le 15 mars 2007, rendu un avis d'inaptitude totale et définitive en visant l'existence d'un danger immédiat et l'article R241-51-1 du code du travail lui permettant de déclarer l'inaptitude du salarié après un seul examen, a pu déduire de ses énonciations que cet examen correspondait à une visite de reprise ; Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que l'employeur n'avait procédé à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise ni au reclassement du salarié, ni à son licenciement ni au paiement des rémunérations échues à partir du 16 avril 2007, elle a souverainement apprécié la réalité et la gravité des manquements de l'employeur à ses obligations"

### Effets de l'initiative du salarié en l'absence d'information de l'employeur

## L'initiative de la visite médicale de reprise (suite et fin)

Selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut se voir opposer un examen médical, sollicité directement par le salarié, alors que ce dernier ne l'en a pas informé.

Dans ce cas-là, quelles que soient les conclusions émises par le médecin du travail à l'occasion d'une telle visite, celles-ci n'entraînent pas pour l'employeur les obligations liées à un véritable examen de reprise.

La déclaration d'inaptitude rendue dans de telles circonstances ne contraint pas l'employeur à mettre en place une procédure de reclassement.

**Dans un arrêt récent, du 7 janvier 2015**, la Cour rappelle avec rigueur que l'absence d'information de l'employeur par le salarié de son initiative de demander un examen auprès du médecin rend les conclusions de la visite médicale de reprise

inopposable à l'entreprise.

**Sources : Cass. soc, 26 janvier 2011 ; Cass. soc, 7 janvier 2015**

## L'annulation de la désignation ne fait pas disparaître rétroactivement le mandat du DS

L'annulation de la désignation d'un délégué syndical n'a pas d'effet rétroactif. Si le licenciement est notifié avant l'annulation du mandat, sans autorisation administrative, alors il peut être frappé de nullité en raison du non-respect du statut protecteur.

**Dans cette affaire**, un salarié travaillant dans une société de nettoyage a été engagé en qualité de directeur d'agence. Le salarié avait été désigné en tant que délégué syndical avant d'être licencié pour faute grave un peu plus d'un mois après sa désignation. Aucune autorisation administrative n'ayant été sollicitée, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir sa réintégration dans l'entreprise et le paiement de diverses sommes afférentes.



La désignation du salarié en qualité de délégué syndical était annulée par le Tribunal d'instance dans le cadre d'un jugement intervenu après la saisine de la juridiction prud'homale.

**La Cour d'Appel** considère que l'annulation de la nomination du salarié comme délégué syndical ne dispensait pas l'employeur de solliciter l'autorisation de licenciement à l'autorité administrative avant de licencier le salarié qui demeurerait protégé avant que n'intervienne le jugement du Tribunal d'instance.

**La Cour de Cassation** valide la solution des juges du fond estimant que l'annulation par le Tribunal d'instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le sta-

tut protecteur. Selon les Hauts magistrats, le licenciement prononcé sans autorisation administrative avant que sa désignation soit annulée par le Tribunal d'instance a été prononcé en violation du statut protecteur.

Sur les indemnités de rupture, les juges de la Haute Cour ajoutent que le salarié ayant demandé sa réintégration avant l'expiration de sa période de protection pouvait prétendre :

- aux indemnités de rupture,
- à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à 6 mois de salaire,
- mais également au versement de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, égale aux salaires dus entre son éviction de l'entreprise et le prononcé de la résiliation de son contrat de travail.

## L'annulation de la désignation ne fait pas disparaître rétroactivement le mandat du DS (suite et fin)

**Ce qu'il faut retenir :** l'annulation de la désignation du délégué syndical n'a pas pour effet de faire disparaître rétroactivement sa protection statutaire.

Le licenciement qui est prononcé après la remise en cause judiciaire du mandat représentatif obéit au régime du licenciement des salariés protégés faute de quoi il est possible de demander l'annu-

lation du licenciement.

**Référence :** Cass. Soc. 16 décembre 2014, n° [13-15081](#)

## Les avantages catégoriels sont renforcés

*Les juges estiment que les accords négociés et conclus par les syndicats représentatifs sont présumés licites au regard des règles de l'égalité de traitement. Si un syndicat souhaite contester une disposition conventionnelle lui paraissant créer une inégalité, il lui appartient de démontrer que la différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons professionnelles.*



**Dans cette affaire,** la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT estimait que l'instauration par la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n° 1486), d'avantages différents (indemnité de licenciement, primes et durée de préavis notamment) selon la catégorie professionnelle des salariés n'était pas licite.

L'organisation syndicale a saisi le Tribunal d'instance afin que soit prononcée la nullité des

dispositions conventionnelles contraires au principe d'égalité de traitement et qu'il soit ordonné aux organisations patronales signataires de convoquer les organisations syndicales intéressées afin de renégocier les clauses litigieuses.

**Le Cour d'Appel** rejette la demande du syndicat en déclarant que ce dernier n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle.

**La Cour de Cassation** confirme la position des juges d'appel. Pour les juges de la Haute Cour les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociées et signées par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par

leur vote, sont présumées justifiées. Ainsi, il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

**Ce qu'il faut retenir :** cet arrêt revient sur une position jurisprudentielle installée. Il consolide les accords et conventions collectives prévoyant des différences d'avantages fondées sur l'appartenance aux catégories professionnelles des salariés (cadre, agent de maîtrise, technicien, employé). Ainsi, cet arrêt accroît la difficulté probatoire à la charge de ceux qui souhaitent dénoncer le caractère illicite d'une disposition conventionnelle supposée non conforme au principe d'égalité de traitement. Les juges se retranchent ici derrière l'argument de la légitimité des organisations syndicales signataires pour justifier une position privilégiant la sécurité des accords conclus.

**Référence :** Cass. Soc. 27 janvier 2015, n° [13-22179](#)

## Confier de manière habituelle une tâche dépassant les capacités du salarié caractérise un harcèlement moral

La loi interdit les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (c. trav. art. L. 1152-1).

Dans une affaire jugée le 21 janvier 2015, une salariée, après deux arrêts de travail, a été déclarée apte à la reprise du travail avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg ».

En dépit de cette recommandation, l'employeur l'a laissée à son poste de travail, lequel comportait un

port de charges d'un poids supérieur. Après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes pour que la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Les juges ont fait droit à sa demande.

Selon eux, l'employeur a gravement nuit à la santé de la salariée en la laissant à un poste de travail qui comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif, contraire aux préconisations du médecin du travail. La prise

d'acte devait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De plus, ils ont estimé que l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé et caractérisait un harcèlement moral.

[Cass. soc. 7 janvier 2015, n° 13-17602 D](#)

## Pas de période d'essai lorsque les compétences et capacités du nouvel embauché sont connues

La collaboration commerciale antérieure au contrat de travail conclu avec un VRP peut faire office de période d'essai. L'employeur ne peut dès lors se prévaloir des règles de rupture simplifiées proposées par une telle période injustement incluse au sein du contrat de travail.

Dans cette affaire, une société de com-

merce de détail avait collaboré avec un agent commercial lequel exerçait en qualité de travailleur indépendant.

Suite à cette collaboration, un contrat de travail portant sur un emploi de voyageur, représentant ou placier avait été conclu. Le contrat prévoyait une période d'essai de 3 mois à laquelle l'employeur a mis fin

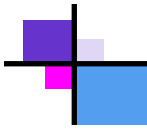
avant son expiration. La salariée contestant le bien-fondé de la rupture de la période d'essai a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts.

La Cour d'Appel accueille favorablement la demande de la salariée estimant que l'institution de la période d'essai au contrat de travail

était abusive. L'employeur est par conséquent condamné au versement de dommages et intérêts.

La Cour de Cassation confirme la décision des juges d'appel. Pour les juges de la Haute Cour, les fonctions de la salariée étaient les mêmes que celles exercées durant les 7 années d'exécution du





## Pas de période d'essai lorsque les compétences et capacités du nouvel embauché sont connues (suite et fin)

contrat d'agent commercial la liant à son employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles. Pour cette raison, une période d'essai ne pouvait être valablement stipulée dans le contrat de travail.

### Ce qu'il faut retenir :

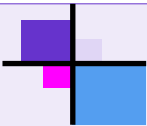
Les juges prennent en considération l'activité ayant pré-

cedé la conclusion du contrat de travail pour apprécier l'opportunité et donc la validité de la période d'essai insérée dans le contrat de travail convenue entre les mêmes parties.

Le fait que l'employeur côtoie un travailleur indépendant dans le cadre de son activité n'est pas sans incidence sur la conclusion d'un contrat de

travail entre eux. L'appréciation des aptitudes du salarié a pu avoir lieu dans un contexte de collaboration liée à une relation commerciale nouée entre les protagonistes. Par conséquent les juges estiment que la période d'essai, dépourvue d'objet, n'a plus vocation à exister.

**Référence :** Cass. Soc. 21 janvier 2015, n° [13-21875](#)



## Preuve des heures supplémentaires : captures d'écran et mails sont admis

Le salarié peut étayer sa demande de paiement des heures réalisées au-delà de la durée légale du travail en présentant aux juges des copies d'écran et des courriels.

Dans cette affaire, une salariée, engagée en qualité de chargée de médiation familiale a été licenciée pour motif économique. Contestant le bienfondé de son licenciement et réclamant un rappel d'heures supplémentaires, elle a saisi le Conseil de prud'hommes.

La Cour d'Appel rejette l'ensemble des demandes de la salariée, considérant notamment que la preuve



des heures supplémentaires n'était pas rapportée. La Cour de cassation casse la décision rendue par les juges d'appel.

Elle rappelle que la preuve de la réalisation des heures au-delà de 35 heures n'incombe pas spécialement à la salariée, qui, en rapportant des courriels et des captures d'écran a suffisamment étayé sa demande.

Par conséquent, les juges d'appel auraient dû vérifier si les éléments de preuve apportés par la salariée permettaient de déterminer quelles étaient les heures supplémentaires dont elle demandait le paiement

et inviter l'employeur à répondre en fournissant ses propres éléments.

### Ce qu'il faut retenir :

En matière d'heures supplémentaires, la preuve de leur réalisation n'incombe pas spécialement au salarié.

Lorsqu'un litige entoure le nombre d'heures de travail que le salarié réalise, le salarié doit fournir aux juges des éléments suffisamment précis permettant d'étayer sa demande, comme des copies d'écran d'ordinateur, des mails ou enco-

re un décompte journalier de ses heures.

Face à ces éléments, l'employeur apporte ses propres éléments de preuve, comme par exemple le décompte des horaires de travail du salarié enregistrés par une pointeuse.

**Référence :** Cass. Soc. 15 janvier 2015, n° [13-27072](#)

Responsable Juridique  
Union Syndicale Solidaires  
Willem SAMSON  
[juridique@solidaires.org](mailto:juridique@solidaires.org)

Veille juridique - Bulletin juridique  
Jean Pierre MEO  
[meo.jeanpierre@gmail.com](mailto:meo.jeanpierre@gmail.com)

Bulletin consultable sur :  
<http://solidaires.org>  
<http://solidaires-assurance.org/>

Blog de Thierry RENARD  
<http://www.droit-travail.org/>