



■ Recours au TESE : le volet d'identification du salarié doit être transmis « sans délai »

Les entreprises de moins de vingt salariés peuvent bénéficier du Titre Emploi Service Entreprise (TESE : cf. notre [fiche d'information pratique](#)) qui **simplifie les formalités d'embauche et facilite le calcul et le paiement des cotisations sociales** (article [L.1273-3 du code du travail](#)).

Dans l'hypothèse d'un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur est même réputé satisfaire aux formalités attachées à cette forme d'emploi (mentions obligatoires et délai de transmission du contrat : cf. notre [fiche d'information pratique](#)) par la simple délivrance au salarié, et l'envoi à l'organisme habilité (URSSAF), des volets du TESE qui leur sont destinés.

Cependant, le fait que la transmission doit alors nécessairement intervenir « **sans délai** » à l'endroit du salarié (article [D.1273-4 du code du travail](#)) paraît supposer une remise, **soit préalablement à son entrée en fonction, soit concomitamment à la prise de poste**.

A défaut, un retard, assimilée à une absence de contrat écrit, exposerait l'employeur au risque d'une **requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée**, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation dans un [arrêt du 3 mai 2016](#).

■ Motifs d'une rupture de période d'essai

Réputée résulter d'une évaluation insatisfaisante des **compétences professionnelles** du salarié, la rupture de période d'essai décidée par l'employeur n'impose pas de procéder à la notification de ses motifs au moment où elle est signifiée.

Ainsi, « *nulle indemnité n'est due au salarié dont la rupture du contrat de travail intervient en période d'essai, **sauf abus de droit*** » comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans une [décision du 15 avril 2016](#), l'abus résultant le plus souvent des circonstances vexatoires dont elle s'est accompagnée, d'un détournement de sa finalité (ex : rupture prononcée pour raisons économiques), ou du caractère insuffisamment sérieux de l'appréciation portée sur les capacités du salarié.

■ Différences de traitement entre les salariés

Si une différence de traitement demeure possible entre les salariés d'une même entreprise (ex : régime de remboursement des frais de déplacement), celle-ci suppose l'existence « *de **raisons objectives** susceptibles de justifier une telle inégalité* », comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 13 avril 2016](#).

Selon les circonstances, ces éléments pourront, ainsi, notamment résulter de la nature du poste occupé, des conditions d'exercice de l'activité, ou encore de la charge de travail et des responsabilités confiées au personnel.



■ Travail du dimanche et des jours fériés : quelle majoration de salaire appliquer ?

Rendu parfois nécessaire par la **nature de l'activité exercée** ou en raisons des **besoins particuliers du public**, l'emploi de personnel salarié le dimanche (cf. notre [fiche d'information pratique](#)) ou les jours fériés (cf. notre [fiche d'information pratique](#)) ne donne pas systématiquement lieu au versement d'une rémunération majorée.

Il convient alors généralement de se reporter aux **stipulations de la convention collective** applicable à l'entreprise **et du contrat de travail** conclu par les parties, comme vient de le rappeler la Cour de cassation dans un [arrêt du 11 mai 2016](#).

■ Mesure de l'audience syndicale dans les TPE : les modalités et calendrier du scrutin fixés

Afin de permettre la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les Très Petites Entreprises (moins de onze salariés), l'[article 4 de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010](#) a institué le principe d'un scrutin régional tous les quatre ans. Ses modalités viennent d'être modifiées par le [décret n°2016-548](#) et l'[arrêté du 4 mai 2016](#), et précisées par une [circulaire du 23 mai 2016](#), concernant notamment :

- la présentation de la **propagande** des organisations syndicales ;
- le **dispositif de vote** par correspondance ;
- les règles d'organisation et le **calendrier du prochain** scrutin prévu **du 28 novembre au 12 décembre 2016**.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

■ Attestation relative à la faute d'un salarié : la nécessité d'un caractère « suffisamment circonstancié ».

L'invocation d'une faute disciplinaire à l'appui d'une procédure de licenciement peut être étayée par l'existence d'attestations établies notamment par d'autres membres du personnel.

Pour être recevable en justice, notamment dans le cadre d'un contentieux prud'homal portant sur le caractère réel et sérieux du motif invoqué à l'appui de la décision de rupture du contrat de travail, une telle preuve suppose toutefois que les attestations en question revêtent un caractère suffisamment circonstancié, comme l'indique la Cour de cassation dans un [arrêt du 3 mai 2016](#).

Il conviendra en particulier que ces témoignages fassent alors état de **faits précis**, et qu'ils mentionnent la **date exacte de leur survenance**.

■ Rupture de l'essai : le délai de prévenance contractuel plus favorable prévaut.

La rupture de la période d'essai suppose que son auteur ait respecté le délai de prévenance prévu à l'article [L.1221-25 du code du travail](#), s'il s'agit de l'employeur, et [L.1221-26 du code du travail](#), s'il s'agit du salarié.

Il peut toutefois arriver que cette exigence fasse l'objet de stipulations particulières dans le contrat de travail. Auquel cas, la Cour de cassation considère, dans un [arrêt du 15 avril 2016](#), qu'il y a lieu pour l'employeur de s'attacher au **seul délai contractuel s'il est plus favorable pour le salarié, c'est-à-dire plus long que le délai légal**.

Rappelons que « lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à **une indemnité compensatrice**. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés compris » (article [L.1221-25 du code du travail](#)).

■ Avis successifs du médecin du travail

Afin de se prononcer sur la compatibilité entre l'emploi occupé par un salarié et son état de santé, la médecine du travail peut être amenée à organiser plusieurs visites médicales (article [R.4624-31 du code du travail](#)).

Dans ce cas des avis successifs, dont les conclusions pourront diverger, seront rendus à l'occasion de chaque visite.

Il importera alors pour l'employeur de ne considérer que le **dernier avis communiqué**, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans une [décision du 13 avril 2016](#).

Ainsi, dans l'hypothèse où un salarié aurait d'abord été déclaré temporairement inapte, puis finalement reconnu apte avec réserves, il ne pourra pas être procédé à un licenciement pour inaptitude (cf. notre [fiche d'information pratique](#)).



■ Modification « substantielle » du contrat de travail : un accord préalable du salarié est nécessaire.

L'accord préalable du salarié constitue une condition nécessaire à la modification d'un **élément essentiel** du contrat de travail par l'employeur, comme en matière de :

- salaire (montant et structure), durée de travail, qualification professionnelle ;
- horaires et lieux de travail, sous réserve dans ce cas que la modification en cause soit jugée suffisamment importante (ex: passage d'un horaire fixe à un horaire variable, d'un horaire continu à un horaire discontinu, mutation dans un autre « secteur géographique »,...).

Il en résulte que le consentement du salarié est notamment requis dans l'hypothèse d'un changement du secteur d'intervention du salarié entraînant une redéfinition des objectifs servant au calcul de sa rémunération variable, comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt en date du 11 mai 2016](#).

A l'inverse, une modification ne portant pas sur un élément essentiel du contrat, qualifiée de modification des « conditions de travail », pourra intervenir sur décision de l'employeur seul, sous réserve de la finalité poursuivie et du respect d'un délai de prévenance suffisant.

Pour en savoir plus : cf. [schéma de la procédure applicable en cas de modification du contrat de travail](#)

■ Les limites à la liberté d'expression du salarié

La liberté d'expression constitue un droit reconnu au salarié, y compris en entreprise, sous réserve qu'elle ne dégénère pas en abus (not. [Soc. 14 décembre 1999, n° 97-41995](#)). A ce titre, il importera que son usage n'ait pas pour effet de porter atteinte :

- à l'obligation de discrétion inhérente à l'exercice de certaines fonctions (ex : divulgation, par le salarié, d'informations détenues en raison de son activité professionnelle, dont le caractère confidentiel était connu de lui) ;
- aux intérêts de l'entreprise, en raison de la nature injurieuse, diffamatoire ou excessive des propos avancés.

S'agissant de cette dernière situation, il importera, pour apprécier l'existence ou non d'une faute, de tenir compte « *du contexte dans lequel ces propos avaient été tenus, de la publicité que leur avait donné le salarié et des destinataires des messages* », comme l'indique la Cour de cassation dans un [arrêt du 19 mai 2016](#). Ainsi, n'est pas constitutif d'une faute disciplinaire, pour la Haute juridiction, un « *message destiné à des salariés et représentants syndicaux à propos de la négociation d'un accord collectif pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause* ».