

**SOMMAIRE**

1. Renouvellement du contrat à durée déterminé
2. Indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse
3. Affichages obligatoires : des nouvelles simplifications

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous communiquer la newsletter droit Social de la société d'avocats DLGA, revenant sur quelques points marquants de l'actualité juridique en ces matières. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

1. RENOUELEMENT DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

L'article L.1243-13 al 3 du code du travail dispose : « *les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu* ».

La Cour de Cassation dans un arrêt du 5 octobre 2016 n°15-17.458 vient préciser les modalités et la date de signature de cet avenant.

Dans cette espèce une salariée avait signé un contrat à durée déterminée venant à expiration le 31 décembre 2013.

Le 3 janvier 2014, un avenant à ce contrat a été signé avec effet au 1^{er} janvier 2014.

Dans ces conditions la salariée a considéré que l'avenant ayant été signé après le terme initialement prévu, il y avait lieu à requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

L'employeur considérait quant à lui, que le contrat avait été signé avant la date d'expiration du contrat, et qu'en tout état de cause la salariée ayant repris son poste à la date prévue par l'avenant elle avait en conséquence accepté l'avenant antérieurement.

La Cour de cassation a considéré que le seul fait pour la salariée d'avoir poursuivi ses activités postérieurement à la date d'expiration de son contrat à durée déterminée ne suffisait pas pour en déduire qu'elle avait accepté l'avenant avant le terme du contrat.

La Cour de Cassation a donc considéré que le contrat devait être requalifié en contrat à durée indéterminée.

A l'occasion de cette espèce la Cour de cassation a par ailleurs précisé que le délai de 48 heures permettant de signer le contrat après l'embauche n'est pas applicable à l'avenant de renouvellement.

Pour éviter tout risque de requalification l'avenant de renouvellement doit être signé avant le terme du contrat et ce quand bien même il aurait été proposé avant cette date.

2. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE NI SERIEUSE

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 13 juillet dernier d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité portant sur la conformité à la Constitution du second alinéa de l'article L.1235-3 du code du travail qui prévoit que l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois sachant que ces dispositions ne sont pas applicables au licenciement dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés conformément à l'article L.1235-5 2° du même code.

Il était soutenu que ces dispositions étaient :

D'une part contraire au principe d'égalité devant la loi compte tenu du fait que cette indemnité minimale égale aux salaires des 6 derniers mois n'était due qu'aux salariés appartenant à une entreprise employant habituellement au moins 11 salariés.

D'autre part contraire à la liberté d'entreprendre en raison tant du caractère incompressible de l'indemnité que de la possibilité pour le juge de décider d'un montant supérieur, sans que les critères de d'évaluation du préjudice n'aient été fixés.

Le Conseil constitutionnel a considéré que la différence de traitement était justifiée par un motif d'intérêt général

Il a estimé que « en limitant l'application du plancher indemnitaire de 6 mois de salaire aux seuls licenciements dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimé économiquement plus fragiles, ce qui constitue un but d'intérêt général ».

Il a par ailleurs considéré que pour les entreprises d'au moins 11 salariés ce plancher avait pour objet d'éviter les licenciements injustifiés.

Quant aux entreprises de moins de 11 salariés il a précisé que l'indemnité qui correspond au seul préjudice subi sans montant minimal était en elle-même suffisamment dissuasive.

Dans ces conditions le Conseil constitutionnel a considéré que le critère retenu par le législateur était conforme à l'objet de la loi à savoir : dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle ni sérieuse.

Le Conseil constitutionnel a par ailleurs estimé qu'il n'y avait pas atteinte à la liberté d'entreprendre, le législateur ayant « *opéré entre d'une part le droit de chacun à d'obtenir un emploi et le principe de responsabilité et, d'autre part, la liberté d'entreprendre une conciliation qui n'est manifestement pas déséquilibrée* ».

En conséquence, le Conseil constitutionnel dans sa décision du 14 octobre 2016, n° 2016-582 QPC a indiqué que le second alinéa de l'article L.1235-3 du code du travail qui prévoit que l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois continuera à s'appliquer dans les entreprises d'au moins 11 salariés alors que pour les entreprises de moins de 11 salariés l'indemnisation restera fonction du préjudice subi.

3. AFFICHAGES OBLIGATOIRES : DES NOUVELLES SIMPLIFICATIONS

Compte tenu des nouveaux moyens de communication, d'autres supports plus efficaces que l'affichage se sont développés pour diffuser de l'information aux salariés.

Dans ces conditions il est apparu opportun de remplacer l'obligation d'affichage par une obligation d'information par tout moyen, laquelle est plus adaptée.

C'est l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 qui a amorcé ce mouvement.

Aujourd'hui deux nouveaux décrets du 20 octobre 2016 viennent compléter la liste des affichages obligatoires pouvant être remplacés par un autre moyen d'information.

Il s'agit des affichages concernant les matières suivantes :

- Le règlement intérieur (art R.1321-1 du code du travail)
- Les accords collectifs (art R.2262-3 du code du travail)
- Le référendum d'entreprise (art D.2232-2 du code du travail)
- Les congés payés (art D.3141-6, D.3141-28 et D.7121-45 du code du travail)



- Le repos hebdomadaire (art R.3172-1 et R.3171-9 du code du travail)
- L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes (art L.3221-2 et s et R.3221-2 du code du travail)
- Les instances de coordination des CHSCT (art R.1521-9 du code du travail)
- Le travail temporaire (art R.1251-9 du code du travail)
- Les agences de mannequins (art R.7123-15 du code du travail)
- Le service de santé au travail (art D.4622-34 du code du travail)

A toutes fins utiles on rappellera que l'affichage reste obligatoire pour les matières suivantes :

- La durée du travail
- Le CHSCT
- L'hygiène et la sécurité
- L'inspection du travail
- Les chantiers du bâtiment
- La sous-traitance

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par DLGA, Société d'avocats (le «Cabinet»), diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez écrire à l'adresse suivante : contact@dlga.fr

L'attention du lecteur est attirée sur le fait que certains des développements figurant dans cette lettre d'informations peuvent être directement tirés des Bulletins des Editions Dictionnaire Permanent.

© DLGA 2016. Tous droits réservés.

DLGA, Société d'avocats, inscrite au Barreau de Lille

6, rue Léon Trulin – 59800 Lille – France | Tél : +33 (0)3 20 75 87 60 | Fax : +33 (0)3 66 72 22 63

DLGA, Société d'avocats, bureau secondaire inscrit au Barreau de Paris

59, rue de Babylone – 75007 Paris – France | Tél : +33 (0) 1 45 55 65 20