



Actualités législatives et réglementaires

► Assurance chômage

L'arrêté du 10 mai 2024, portant refus d'agrément de la convention du 27 novembre 2023 relative à l'assurance chômage, de la convention du 27 novembre 2023 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés, est paru au *JO* du 11.

► Insertion par l'activité économique

L'arrêté du 30 avril 2024, fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte et fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion, est paru au *JO* du 11.

► Santé - Sécurité

Un rectificatif au décret n°2024-307 du 4 avril 2024, fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, est paru au *JO* du 11 mai.

► Travailleurs des plateformes

Le décret n°2024-424 du 10 mai 2024, désignant le tribunal judiciaire compétent pour connaître des actions fondées sur l'article L 7343-17 du code du travail et modifiant l'article D 211-7-3 du code de l'organisation judiciaire, est paru au *JO* du 11.

► Formation professionnelle

L'arrêté du 30 avril 2024, relatif au bilan des organismes certificateurs et au contrôle de service fait des organismes financeurs en matière de formation professionnelle, est paru au *JO* du 12 mai.

► Travailleurs des plateformes - Elections

L'arrêté du 6 mai 2024, modifiant l'arrêté du 8 janvier 2024 (paru au *JO* du 12/01), relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel prévu à l'article R 7343-3 du code du travail aux fins de préparer et de permettre le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leur activité aux plateformes et au délai de transmission, par ces plateformes à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, des données nécessaires à ces fins, est paru au *JO* du 14.

► Conseillers prud'homaux - Employeurs

L'arrêté du 6 mai 2024, modifiant l'arrêté du 14 mars 2022 portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025, est paru au *JO* du 16.

Jurisprudence

► Titres restaurants

Le bulletin de paie, même non contesté par le salarié, ne démontre pas à lui seul, que l'employeur a effectivement remis au salarié les tickets restaurants qui y figurent (Cass. soc., 2-5-24, n°22-12415).

► Procédure disciplinaire - Délai

Si une sanction disciplinaire ne peut pas intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, ce délai peut être dépassé lorsque l'employeur est conduit, en vertu des règles statutaires ou conventionnelles, à recueillir l'avis d'un organisme de discipline dès lors qu'avant l'expiration du délai, le salarié a été informé de la décision de saisir cet organisme.

Il en résulte qu'après avis du conseil de discipline ou renonciation du salarié au bénéfice de la garantie instituée à son profit, l'employeur dispose d'un nouveau délai d'un mois pour sanctionner le salarié (Cass. soc., 2-5-24, n°22-18450).

► Procédure disciplinaire - Prérogative

L'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave n'étant pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire, le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure n'est pas exclusif du droit pour l'employeur d'invoquer l'existence d'une faute grave (Cass. soc., 2-5-24, n°23-13869).

► **Harcèlement moral - Preuve**

Un salarié ne peut être débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral, dès lors que le juge a procédé à une analyse séparée des éléments de preuve, alors qu'ils doivent être pris dans leur ensemble, telles une inertie de l'employeur face au malaise du salarié, le choc psychologique et les pleurs du salarié lors d'entretiens, l'absence de réponse de l'employeur aux courriers envoyés par le salarié ou son avocat (Cass. soc., 2-5-24, n°22-18450).

► **Harcèlement moral - Obligation de sécurité**

L'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité dès lors que, alerté par le courrier de l'avocat de la salariée d'un possible harcèlement moral, il diligente une enquête une semaine plus tard, confiée à une commission composée de représentants du personnel et d'un représentant de la direction, que cette commission entend 25 personnes et conduit 3 mois plus tard à l'absence de harcèlement moral de la part de la supérieure hiérarchique de la salariée (Cass. soc., 2-5-24, n°22-18459).

► **Harcèlement sexuel**

Les faits de harcèlement sexuel reprochés au président de l'association par une salariée, même commis en dehors du temps de travail, ne sont pas détachables de la vie professionnelle. L'association n'ayant pas diligenté une mesure d'enquête à la suite de leur dénonciation par l'intéressée, le juge a pu en déduire la violation par l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement sexuel, peu important que la salariée ait été en arrêt de travail lors de cette dénonciation et que les faits aient donné lieu à une enquête préliminaire suivie d'un rappel à la loi (Cass. soc., 2-5-24, n°21-14828).

► **Harcèlement moral - Preuve - Loyauté**

L'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'une preuve n'écartant pas nécessairement cette dernière, il appartient au juge de vérifier si le procès-verbal de constat d'huissier relatif à des enregistrements de conversations téléphoniques entre le salarié et sa hiérarchie, opérés à l'insu de cette dernière, est indispensable à l'exercice du droit à la preuve du salarié qui se plaint de harcèlement moral et si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur est strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 2-5-24, n°22-16603).

► **Données personnelles**

Caractérise le délit de collecte de données à caractère personnel par un moyen déloyal, le fait pour un enquêteur privé de recenser, pour le compte d'un employeur, des informations à caractère personnel sur des salariés en accès libre sur internet, dès lors qu'une telle collecte, réalisée à des fins dévoyées de profilage des personnes concernées et d'investigation dans leur vie privée, se déroule sans qu'ils en aient été informés (Cass. crim., 30-4-24, n°23-80962).

► **Liberté fondamentale - Licenciement**

Le licenciement intervenu en raison de l'action en justice introduite par le salarié contre son employeur est nul. L'indemnité d'éviction due au salarié qui demande sa réintégration est égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des revenus perçus durant cette période.

Elle doit être calculée sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, pendant la période s'étant écoulée entre son licenciement et sa réintégration, au poste qu'il occupait au moment de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 2-5-24, n°22-15316).

► **PSE**

Il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de redassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification, sans pouvoir limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser (Cass. soc., 2-5-24, n°22-19607).

► **PSE - Départ volontaire**

La salariée s'étant portée volontaire au départ dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas prétendre aux indemnités spécifiques de rupture dès lors que son poste n'appartient pas à une catégorie visée par une suppression ou une modification de poste, et qu'elle ne respecte donc pas la condition fixée par le plan selon laquelle un départ non contraint doit « permettre à un salarié concerné par une suppression ou une modification de poste dans son entité de se repositionner au poste du salarié volontaire » (Cass. soc., 2-5-24, n°22-13964).

► **Prêt employeur - Remboursement**

La clause d'un prêt consenti par un employeur, selon laquelle le remboursement de ce prêt sera anticipé en cas de départ du salarié de l'entreprise, ne constitue pas une condition purement potestative de celui qui s'oblige au remboursement du prêt dès lors que l'anticipation de ce remboursement relève tant de l'initiative de l'employeur en cas de licenciement que de celle du salarié en cas de démission.

Dès lors que le licenciement du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse, l'employeur peut donc se prévaloir de la clause du contrat de prêt qui contient une clause de déchéance du terme prévoyant le remboursement du prêt en cas de départ du salarié de l'une des sociétés du groupe pour quelque cause que ce soit (Cass. soc., 2-5-24, n°22-17878).

► **Transfert d'entreprise - Salarié protégé Licenciement**

Dès lors qu'à la suite de la perte d'un marché, une entité autonome a été transférée tout en conservant la qualité d'établissement distinct au sens du CSE, mais que le salarié protégé a refusé le transfert de son contrat de travail, bien que celui-ci ait été

autorisé par l'inspecteur du travail, le mandat du salarié prend fin à la date du transfert.

La protection supplémentaire de 6 mois en qualité d'ancien représentant du personnel étant expirée au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, l'intéressé n'avait donc plus le statut de salarié protégé (Cass. soc., 2-5-24, n°22-17377).

► **CSE d'établissement - Expertise**

Le comité social et économique d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (Cass. soc., 2-5-24, n°22-17929).

► **Concurrence - Ancien salarié Mesure d'instruction**

Le juge des référés peut ordonner la désignation d'un huissier de justice (désormais commissaire de justice) afin de constater des actes de concurrence d'anciens salariés dès lors que cette mesure d'instruction est circonscrite dans le temps et dans son objet et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Il incombe au juge de vérifier si la mesure ordonnée est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve du requérant et proportionnée aux intérêts antinomiques en présence.

Ne porte pas une atteinte disproportionnée à la vie privée ou au secret des affaires l'autorisation donnée à un huissier d'effectuer des recherches à partir d'un nombre limité de mots-clés correspondant à des intérimaires de la société de travail temporaire et à des clients majeurs de l'agence dont la directrice était suspectée d'actes de concurrence, et alors que la mission de l'huissier était limitée géographiquement au seul domicile de l'intéressée sur une période limitée (Cass. 2^{ème} civ., 2-5-24, n°22-16469).

► **Heures supplémentaires - Preuve (I)**

Produit des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire, auxquels l'employeur doit répondre le salarié qui produit un planning des heures supplémentaires, et des attestations de personnes indiquant l'avoir vu travaillé tous les week-end (Cass. soc., 2-5-24, n°21-23975).

► **Heures supplémentaires - Preuve (II)**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Constituent des éléments précis auxquels l'employeur doit répondre : la présentation lors des débats d'attestations d'un autre salarié affirmant la présence de l'intéressé au-delà de ses heures de travail, ainsi que des échanges de messages avec son employeur, démontrant qu'il quittait parfois son poste bien au-delà de ses horaires de travail (Cass. soc., 7-5-24, n°23-12416).

► **Paiement du salaire - Preuve**

Nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire, notamment par la production de pièces comptables.

Le simple fait que le montant apparaisse sur le bulletin de salaire et la feuille de commissionnement ne suffit pas à établir la preuve du paiement (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23124).

► **Opposabilité aux tiers - Organes de la procédure collective - Stocks options**

Un accord signé par le gérant seul peut être jugé opposable aux tiers même s'il n'a pas été validé conformément aux dispositions statutaires de la société.

L'accord signé par le gérant, octroyant des stock-options au salarié, reste valide et opposable aux organes de la procédure collective, même s'il n'a pas été soumis à l'ensemble des actionnaires et validé par le comité de suivi de la société conformément à ses statuts (Cass. soc., 7-5-24, n°22-22357).

► **Heures supplémentaires - Preuve (III)**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Constituent des éléments suffisamment précis auxquels l'employeur doit répondre : l'indication par le salarié de la réalisation de deux cent quarante-deux heures supplémentaires, ainsi que la présentation d'agendas et de courriels pour étayer ses heures de fin de journée au-delà de l'horaire de travail contractuel (Cass. soc., 7-5-24, n°22-20341).

► **Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse - Barème - Office du juge**

Le juge est limité à accorder des indemnités selon les montants fixés dans le barème établi par les dispositions de l'article L 1235-3 en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans pouvoir prendre en compte l'ancienneté, l'âge ou le handicap du salarié pour ajuster ces montants (Cass. soc., 7-5-24, n°22-17709).

► **Congés payés - Arrêt de travail pour maladie non professionnelle**

La Cour de cassation a confirmé sa position antérieure, énoncée dans ses arrêts du 13 septembre 2023, selon laquelle les périodes d'arrêt pour maladie d'origine non professionnelle doivent être prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés. Elle a partiellement écarté l'application de l'article L 3141-3 du code du travail.

En conséquence, la Cour a accordé à un salarié le droit de percevoir une indemnité de congés payés pour la durée de son arrêt maladie d'origine non professionnelle pour une période

allant du 21 novembre 2013 au 13 mai 2014 (Cass. soc., 7-5-24, n°22-24814).

► **Elections professionnelles - Publicité du scrutin**

En matière d'élections professionnelles, est conforme au principe de publicité du scrutin la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise.

Dès lors, la publication des résultats, en l'absence de salle de vote, qui ont été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste, affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel, est régulière (Cass. soc., 7-5-24, n°22-21992).

► **Faute grave - Responsabilité pécuniaire**

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde. Ainsi, le salarié licencié pour faute grave, ne peut être condamné à verser des dommages-intérêts à son employeur, même s'il a travaillé pour deux entreprises concurrentes pendant son contrat de travail, ce qui a causé un préjudice, notamment en termes d'absence de travail pour l'employeur et de perte de chiffre d'affaires (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23180).

► **Transfert de contrat - Convention tripartite**

En dehors d'un transfert automatique du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1, le transfert du contrat impose la signature d'une convention tripartite entre le salarié et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail.

Elle ne peut pas se déduire de la signature concomitante d'une rupture amiable avec le premier employeur et d'un CDI avec le second employeur (Cass. soc., 7-5-24, n°22-22641).

► **Prescription - Obligation de reprise du salaire Inaptitude**

Le délai de prescription de l'action en paiement des salaires dont le versement doit être repris par l'employeur à partir de l'expiration du délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 7-5-24, n°22-24394).

► **Entretien préalable - Convocation - Lieu**

Est régulière la convocation d'un salarié résidant en Martinique, à un entretien préalable au licenciement au siège social en métropole, sans aucune mention concernant la prise en charge des frais de transport et d'hébergement par l'employeur, les textes n'imposant pas une telle obligation.

Celle-ci ne prive pas le salarié de l'effectivité de son droit à un entretien préalable (Cass. soc., 7-5-24, n°23-10886).

► **Liberté d'expression - Abus**

Les critiques exprimées à plusieurs reprises envers la politique de l'entreprise et les décisions de la direction ne constituent pas un abus de la liberté d'expression du salarié, ces critiques n'étaient ni injurieuses, ni diffamatoires ou excessives (Cass. soc., 7-5-24, n°22-18699).

► **Licenciement nul - Procédure Irrégulière**

Le salarié dont le licenciement a été déclaré nul a le droit à des dommages-intérêts en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement (Cass. soc., 7-5-24, n°22-21692).

► **Licenciement vexatoire**

Ne caractérise pas un licenciement brutal et vexatoire, un licenciement avec une dispense d'activité dès la remise de la convocation à entretien préalable fondé sur l'insuffisance professionnelle du salarié bien qu'il n'ait mis en œuvre aucun processus d'accompagnement pour pallier les carences professionnelles alléguées (Cass. soc., 7-5-24, n°22-21622).

► **Office du juge - Indemnité - Licenciement nul**

Le montant de l'indemnité accordé à titre de dommages et intérêts en raison d'un licenciement nul du fait de la discrimination subie en raison du handicap du salarié ne peut être fixé en application des dispositions de l'article L. 1235-3 plafonnant l'indemnisation du salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23640).

► **Office du juge - Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse - Barème**

Lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le juge ne peut pas ordonner à l'employeur de verser au salarié une somme excédant le plafond fixé par l'article L. 1235-3, même dans des circonstances exceptionnelles où l'indemnisation prévue par la loi semble inadéquate compte tenu des responsabilités familiales du salarié et des difficultés à retrouver un emploi après un licenciement pour inaptitude médicale avec des restrictions importantes, et pour lesquelles le reclassement s'avère impossible malgré un avis d'aptitude à un poste technique délivré par le médecin du travail.

Le juge doit seulement apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 (Cass. soc., 7-5-24, n°22-24594).

► **Consultation du CSE - Horaire collectif Modification**

En l'absence d'horaire prévu dans son contrat de travail, le salarié ne peut s'affranchir des nouveaux horaires collectifs au motif que les IRP n'ont pas été consultées (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23032).

► **Démission - Lettre**

Une lettre vierge comportant uniquement la signature du salarié envoyée à son épouse qui se charge de la compléter et

de l'envoyer à l'employeur ne constitue pas une volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner de son emploi (Cass. soc., 7-5-24, n°22-23749).

► **Contentieux administratif - Recours Recevabilité**

La règle du « *cachet de la poste faisant foi* » est désormais applicable à la saisine des juridictions administratives. Auparavant, pour qu'un recours contentieux envoyé par voie postale soit recevable, il devait être effectivement parvenu à la juridiction administrative avant la fin du délai de recours.

Désormais, il suffira qu'il ait été posté avant l'expiration de ce délai, le cachet de la poste faisant foi (CE, 13-5-24, n°466541).

► **Obligation de non-concurrence Dispense de préavis**

En cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise (Cass. soc., 7-5-24, n°22-18699).

► **Accident du travail - Licenciement Caractère professionnel**

Dès lors que l'employeur a connaissance du fait que l'accident du travail était à l'origine du premier arrêt de travail du salarié et que ce dernier n'a jamais repris le travail depuis la date de l'accident du travail jusqu'à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'inaptitude a une origine professionnelle (Cass. soc., 7-5-24, n°22-10905).

► **Reclassement - Impossibilité - Motifs**

La méconnaissance par l'employeur de l'obligation de notifier par écrit au salarié inapte à la suite d'un accident du travail les motifs qui s'opposent au reclassement n'expose pas celui-ci aux sanctions prévues par l'article L.1226-15 du code du travail mais le rend redevable d'une indemnité en réparation du préjudice subi (Cass. soc., 7-5-24, n°22-10905).

► **Licenciement discriminatoire**

Viola les articles 8 et 14 de la CESDH le licenciement d'un enseignant fondé sur la publication de photos personnelles sur réseaux sociaux, au motif que ces photos sont immorales. Le licenciement étant en réalité fondé sur l'orientation sexuelle du salarié (CEDH, 7-5-24, n°49014/16, A.K c/Russie).

FOCUS

Licenciement pour inaptitude : quand le vice n'est qu'apparent

L'articulation entre l'inaptitude d'un salarié et la procédure de licenciement peut dérouter, entre les conséquences diverses selon l'avis émis par le médecin du travail, et la teneur de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur. Un arrêt du 7 mai 2024 (Cass. soc., 7-5-24, n°22-20857) illustre la créativité que le droit du travail peut autoriser, au détriment d'une partie.

Les faits sont les suivants : un salarié est engagé comme aide-soignant, il est déclaré inapte à son poste. L'employeur le reclasse sur un poste d'assistant administratif. Le reclassement est assorti d'une période probatoire. Le salarié mettra fin à celle-ci. L'employeur licencie, par la suite, le salarié en se fondant sur l'avis d'inaptitude rendu pour le poste initial.

En appel, le licenciement du salarié est jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

Au moyen de son pourvoi, l'employeur argue que le reclassement d'un salarié inapte, constitutif d'un changement d'emploi peut être assorti d'une période probatoire dès lors que d'une part, le salarié a expressément accepté les modalités du reclassement, et que, d'autre part, la cessation de la période probatoire n'a pas pour effet d'éluider les dispositions protectrices applicables aux salariés déclarés inaptes.

Selon l'employeur, en cas de rupture de la période probatoire pour le deuxième poste (celui proposé au titre de reclassement), l'employeur qui a vainement proposé au salarié d'autres postes, peut prononcer le licenciement de ce dernier, en raison de l'inaptitude de celui-ci à son poste initial, et des refus opposés par lui aux postes proposés.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur. Elle affirme que la rupture de la période probatoire à l'occasion d'un changement de poste a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

En l'espèce, la rupture de la période probatoire entraînait le retour du salarié à son poste initial, pour lequel il a été déclaré inapte.

Le licenciement fondé sur l'inaptitude du salarié était donc justifié, car il n'a pas été licencié pour inaptitude à son second poste, mais bien au titre du premier pour lequel le médecin du travail avait émis un avis d'inaptitude.

En outre, l'employeur avait bien tenté de reclasser le salarié, mais celui-ci avait refusé plusieurs postes.

Cet arrêt est intéressant, en ce qu'il met en lumière la faculté de l'employeur d'user, avec subtilité, de son pouvoir de licencier.

L'employeur a, de manière habile, utilisé l'avis d'inaptitude formulé à propos du premier poste pour lequel le salarié avait été engagé, afin de le licencier à l'issue d'un changement de fonctions qui finalement s'est révélé insatisfaisant.

Cet arrêt permet également d'apporter une précision sur le terme de « période probatoire ».

La période probatoire est un terme spécifique qui diffère de la période d'essai par ses effets.

Alors que la rupture de la période d'essai entraîne *de facto* celle du contrat de travail, ce n'est pas le cas d'une période probatoire. La rupture de la période probatoire entraîne un retour du salarié à ses fonctions initiales (Cass. soc., 30-3-05, n°03-41797).

Le terme de période probatoire s'emploie donc, juridiquement parlant, lorsqu'un salarié change de poste. C'est le même contrat qui se poursuit, donc l'instauration d'une période d'essai n'est pas permise, en revanche l'instauration d'une période probatoire est possible. La rupture de cette dernière n'entraînera pas la rupture du contrat de travail.

Le présent arrêt n'est pas en soi novateur, puisqu'il reprend une solution établie par le passé.

Néanmoins, cette solution appliquée à un licenciement pour inaptitude, peut étonner ou choquer. Elle invite simplement à la vigilance face à un cocontractant qui maîtrise les subtilités de la procédure d'inaptitude et celle du licenciement.