



## 1. Pas de renouvellement automatique de la période d'essai

Le **renouvellement la période d'essai**, qui relève d'une pratique **systematique** de l'entreprise est **abusif**. Il ne répond pas à la finalité assignée à la période d'essai.

La rupture de la période d'essai ainsi renouvelée s'analyse en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

À ce titre, le salarié obtient près de 83 000 € (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de congés payés, dommages-intérêts, etc.).

[Cass. soc. 27 juin 2018, n° 16-28515](#)

## 2. Astreinte : Obligation de laisser son téléphone allumé

Un **document interne** qui impose au salarié d'être en **permanence disponible** via son **téléphone** pour répondre aux d'appels d'urgence et prendre les mesures adéquates, caractérise une situation d'**astreinte**.

Peu important que le salarié n'ait pas l'obligation de rester à son domicile ou à proximité comme le prévoyait la loi à l'époque des faits.

Cette astreinte ainsi reconnue a permis au salarié d'obtenir un rappel de prime d'astreinte d'un montant avoisinant les 60 000 €.

[Cass. soc. 12 juillet 2018, n° 17-13029](#)

## 3. Prime d'ancienneté et absences pour maladie

Pour calculer la **prime d'ancienneté** d'un salarié, les périodes d'absence pour **maladie non-professionnelle** ne sont pas à décompter lorsque l'ancienneté à prendre en compte s'entend en nombre d'années entières et consécutives.

Ici, la convention collective de la coiffure dispose que « *l'ancienneté s'entend d'un nombre d'années entières et consécutives dans le même établissement.* »

[Cass. soc. 28 juin 2018, n° 16-28511](#)

## 4. Reçu pour solde de tout compte : contenu

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet **libératoire** que pour les sommes indiquées dans celui-ci, le détail des sommes versées au salarié ne pouvant figurer dans une **annexe**.

Dans cette affaire, le document ne mentionnait qu'une somme globale en renvoyant au bulletin de paie pour connaître le détail des sommes perçues.

[Cass. soc. 28 juin 2018, n°16-25823](#)

## 5. Indemnité de rupture conventionnelle : attention au secteur d'activité de l'employeur !

La Cour de cassation confirme que les employeurs dont l'activité ne relève pas des secteurs couverts par le Medef, l'UPA ou la CGPME ne sont pas tenus de verser une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche.

En effet, le Code du travail prévoit le versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (art. L 1237-13 C. tr.). Un accord national interprofessionnel (ANI) avait ajouté que l'indemnité prévue par la convention collective devait être prise en compte si elle était plus favorable que l'indemnité légale (avenant n° 4 à l'ANI du 11 janvier 2008). Cet ANI, ayant été étendu mais non élargi à tous les secteurs d'activité, ne s'applique pas aux employeurs dont l'activité ne relève pas des secteurs couverts par les organisations patronales signataires (Medef, UPA et CGPME).

La Cour de cassation précise ainsi que le secteur de l'audiovisuel n'est pas une branche d'activité représentée par l'une des organisations signataires de cet ANI. Par conséquent, les employeurs relevant de ce secteur n'ont pas à prendre en compte l'indemnité conventionnelle de licenciement dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Pour rappel, une instruction ministérielle recensait, parmi les secteurs non couverts par l'ANI, les professions agricoles, les professions libérales, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs (Instr. DGT n° 2009-25, 8 déc. 2009).

[Cass. soc. 27 juin 2018, n° 17-15948](#)

## 6. Licenciement pour faute grave suivi d'une transaction : régime de l'indemnité transactionnelle

La Cour de cassation rappelle que les textes listent les indemnités de rupture pouvant bénéficier d'une exonération de cotisations sociales (art. L 242-1 CSS par renvoi à l'art. 80 duodecimes du CGI). Toutefois, elle confirme que les sommes ne figurant pas dans cette liste peuvent être exemptées de cotisations sociales à condition que l'employeur rapporte la preuve qu'elles concourent à l'indemnisation d'un préjudice (déjà énoncé dans Cass. 2<sup>e</sup> civ. 15 mars 2018, n° 17-10325).

Concernant des indemnités transactionnelles versées après des licenciements pour faute grave, elle relève que chaque protocole et chaque procès-verbal de conciliation versé aux débats est rédigé en termes clairs, précis et sans ambiguïté et que la volonté des parties y est clairement exprimée. Il est ainsi établi que la rupture du contrat de travail reste un licenciement pour faute grave et que l'indemnité transactionnelle ne comporte aucune indemnité de préavis et de licenciement. Par ailleurs, le salarié n'a pas exécuté de préavis et s'engage à ne demander aucune indemnité et à n'engager ou poursuivre aucun contentieux.

Compte tenu de ces éléments, la Cour de cassation confirme que ces indemnités transactionnelles ne sont pas assujetties aux cotisations sociales.

[Cass. soc. 21 juin 2018, n° 17-19773](#)

## 7. Cumul d'emplois : sanction du défaut de transparence du salarié

La fausse déclaration du salarié lors de son embauche indiquant n'être lié à aucun autre employeur, ainsi que le refus de communiquer, après deux mises en demeure, l'autre contrat de travail et les bulletins de paies, ne permettent pas à l'employeur de remplir son obligation de s'assurer du respect des durées maximales. Ces agissements sont constitutifs d'un comportement fautif justifiant le licenciement pour faute grave.

[Cass. soc. 20 juin 2018, n° 16-21811](#)