

## TD 3 : LA MODIFICATION ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### PARTIE 1 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### DOC 1 : LES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le 28 avril 2018, la Cour de cassation s'est prononcée sur le fait que ne constituait pas une modification du contrat d'un chef de chantier son affectation temporaire à 300 kilomètres sur un chantier important de construction de tramway. La Cour de cassation vient de préciser qu'un déplacement occasionnel peut être imposé au salarié, sous réserve que sa mission soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles ou que ses fonctions impliquent une certaine mobilité géographique et que le salarié ait été préalablement informé, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation ainsi que de sa durée prévisible.

« L'affectation temporaire d'un salarié à 300 km n'est pas une modification de son contrat si son poste implique d'être mobile », M. Lajoinie, [www.juritravail.com](http://www.juritravail.com), 19 juillet 2018

1. L'employeur peut-il changer unilatéralement les conditions de travail de ses salariés ?
2. Quelles conditions retient la Cour de cassation pour valider le changement des conditions de travail voulu par l'employeur ?
3. Expliquez la différence entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail.

**Réponse :** 1) oui il peut changer unilatéralement les conditions de travail mais il doit prévenir le salarié dans un délai raisonnable. Si cela continue, persiste, ils doivent effectuer un changement de contrat.

2) Les conditions principales de ce changement sont : le fait que ce soit occasionnel, qu'il y ait un intérêt pour l'entreprise et que ce soit dans des circonstances exceptionnelles et que le salarié ait été prévenu dans un délai raisonnable.

3) Le contrat de travail fixe les règles à termes alors que les changements de conditions sont occasionnels et exceptionnels.

### PARTIE 2 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### DOC 2. CAS PRATIQUE SUR LA DÉMISSION

Jérôme a démissionné ce matin en remettant à son responsable hiérarchique une lettre manuscrite. Il a pris sa décision suite à l'annonce de la promotion d'un collègue alors qu'il espérait pouvoir obtenir cette promotion.

Au cours de l'après-midi, il envoie un mail à son responsable lui demandant d'ignorer son geste d'humeur et il lui demande de bien vouloir déchirer la lettre de démission.

Le responsable peut-il refuser ?

#### **4. Réponse :**

Je sais d'après la loi du travail qu'une démission doit être prévenue à l'avance à l'écrit comme à l'oral. Ici je vois que Jérôme a démissionné ce matin, j'en conclus qu'il lui reste du temps pour négocier avec son patron avant qu'il refuse.

**DOC 3. CAS PRATIQUE ETAPE DU LICENCIEMENT**

Jeanne a reçu une convocation à un entretien préalable au licenciement le 12 mars. L'entretien est fixé au 20 mars. Elle reçoit la notification de son licenciement par remise en mains propres le jour même. Le motif évoqué par l'employeur est l'insuffisance de résultats de Jeanne depuis plusieurs mois.

Elle vous demande si elle peut contester ce licenciement. Qu'en pensez-vous ?

**5. Réponse :**

Je sais d'après la loi du travail que le délai de prévenance est nécessaire lors d'un licenciement. Or, ici le licenciement est mis en main propre le jour même j'en conclus donc que Jeanne n'a même pas le temps d'amener des preuves à l'encontre de ce qui lui est accusé.

**DOC 4. LA SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSES RÉELLE ET SÉRIEUSE****Rouen. Licencié après avoir été dénoncé par "un passant", l'éboueur gagne aux prud'hommes**

Un conducteur de camion-poubelle avait été licencié sur la foi d'un témoignage l'accusant d'avoir utilisé son téléphone au volant. Les prud'hommes lui ont donné raison, le 21 mars.



[https://actu.fr/normandie/rouen\\_76540/rouen-licencie-apres-avoir-ete-denonce-par-un-passant-l-eboueur-gagne-aux-prud-hommes\\_49802370.html](https://actu.fr/normandie/rouen_76540/rouen-licencie-apres-avoir-ete-denonce-par-un-passant-l-eboueur-gagne-aux-prud-hommes_49802370.html)

**6. En quoi consiste un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?**

Un licenciement pour cause réelle et sérieuse, permet d'éviter des cas comme ceci, c'est-à-dire de licencier des salariés pour des motifs discriminant (comme ici pour ce chauffeur qui s'est vu continuer son travail à mi-temps suite à son arrêt de travail.)

**7. Relevez les trois étapes du licenciement qui s'appliquent quel que soit la nature du licenciement.**

Les trois conditions pour un licenciement avec des raisons réelles et sérieuses, sont la présence de faits réels, vérifiables et précis tout en étant suffisamment importants pour justifier le licenciement, ceci est le déroulement très strict de la procédure de licenciement.

**8. Pourquoi la cause réelle et sérieuse n'a pas été retenue ?**

Mme CHATTI

Droit des contrats et du numérique

Ici, la cause réel et sérieuse n'a pas été prise en compte car d'une part le camion est équipé d'un kit main libre. Donc en cas d'appel, le salarié aurait décroché avec le kit main libre. De plus, ce témoignage repose sur un témoin qui n'a jamais été présenté enfin les deux collègues de ce salarié affirment que celui-ci n'avait pas son téléphone dans les mains lors de sa conduite. Tout ceci n'a été mise en place que pour ce salarié qui est passé à mi-temps suite à un arrêt de travail.

9. Quelles sont les deux suites possibles pour un licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse ?

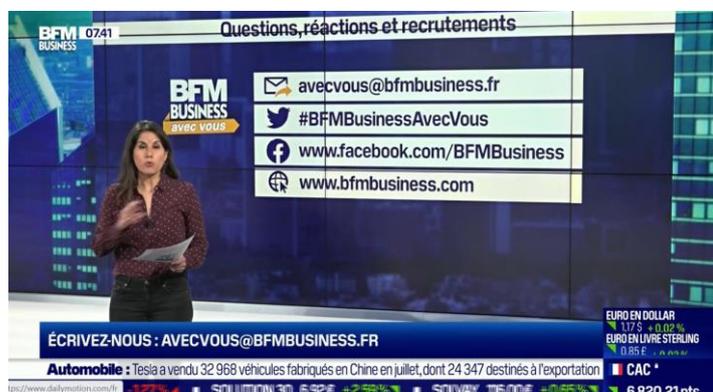
Les deux suites possibles pour un licenciement reconnu. Sans cause réelle et sérieuse sont des sanctions pour licenciement et justifiées pour l'entreprise et une indemnité pour le salarié s'il décide de quand même quitter l'entreprise ou bien la possibilité qu'il réintègre l'entreprise.

10. En l'occurrence dans ce cas qu'a statué le conseil des prud'hommes ?

le CPH a jugé ce licenciement abusif et sans cause réelle et sérieuse. La société se voit ainsi condamnée à verser à son ex-salarié 15 468,34 euros, l'équivalent de huit mois de salaire brut.

Somme à laquelle s'ajoutent 5 000 euros au titre des dommages et intérêts pour « circonstances particulièrement vexatoires »

## DOC 5. LICENCIEMENT POUR CYBARATTAQUE



<https://www.dailymotion.com/video/x83bjgh>

11. A quels conditions le licenciement pour cyberattaque est valide ?

Le licenciement est valide, si une charte est présent au sein de l'entreprise, que l'entreprise peut prouver que le salariat bien connaissance de cette charte, et que le salarié n'a pas voulu nuire à l'entreprise.

12. Pourquoi parle-t-on de faute grave ?

On parle de faute grave, lorsqu'il y a négligence ou erreur des normes de sécurité, quand le salarié n'a pas réellement voulu nuire à l'entreprise.