

MUZARD THOMAS G7

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, 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, un employeur peut décider de changer les conditions de travail de manière unilatérale puisqu'ici, c'est de l'ordre du pouvoir directionnel de l'employeur. Toutefois, elles se doivent de respecter le code du travail. (Le respect de la pyramide des lois)

2/ Ici, nous avons un chef de chantier, c'est un dire à poste à responsabilité. Toutefois, un chantier à 300km doit rentrer dans les critères de la clause de mobilité préalablement signé par l'employeur qui ici est de l'ordre du contrat de travail. De plus, l'employeur se doit de respecter un délai de prévenance raisonnable puisqu'ici, il s'agit d'un déplacement de longue distance et on suppose sur une assez longue période.

3/ La modification du contrat de travail, d'un point de vue juridique, il doit être accepté par les 2 parties de manière bilatérale entre l'employeur et l'employé. Alors que le changement des conditions de travail, comme dit dans la question une, ceci relève du pouvoir directionnel de l'entreprise (employeur).

PARTIE 2 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DOC 2. CAS PRATIQUE SUR LA DEMISSION

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/

Ici, nous avons un employeur qui souhaite démissionner, pose sa lettre de démission et l'après midi même, souhaite annuler sa démission. Nous savons que sa lettre a été posé à la suite de la promotion d'un collègue, donc de frustration. Toutefois, Jérôme à ici posé une lettre manuscrite de sa démission. Je pense donc que l'employeur pourrait éventuellement refuser sa rétractation de démission. Mais avant de refuser, il se doit savoir que Jérôme aura 2 solutions à cette réponse. Il pourra soit accepter la décision de l'employeur, et de démissionner, soit de contester sa démission et à ce moment-là, on se retrouve dans une situation juridique qui se retrouvera au Prud'homme. En sachant que dans la même journée, Jérôme demande rétractation de sa démission (délai raisonnable) et justifie son acte par un « geste d'humeur », l'employeur risque de ne pas réellement pouvoir refuser sa démission.

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 :

Ici, la convocation reçue doit être donner en main propre, ou par courrier en lettre recommandé avec accusé de réception. En sachant que Jeanne a reçu sa convocation le 12 mars, il faut minimum 5 jours ouvrables avant l'entretien préalable, ici l'employeur respecte se délai. Le motif de son licenciement est une insuffisance de résultats de Jeanne, toutefois les motifs du licenciement doivent être réels et justifiables. Sinon dans le cas contraire, Jeanne a 15 jours pour demandés des précisions sur le(s) motif(s) et s'ils ne sont pas justifiable ou réels, alors Jeanne peut se retourner contre son employeur au Prud'homme. De plus ici, l'employeur donnée la notification en main propre le jour même alors qu'il se doit de respecter au moins 2 jours ouvrables avant de lui transmettre par recommandé avec accusé de réception.

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

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

Un licenciement pour cause réelle ou sérieux signifie qu'un individu se retrouve licencié pour motif disciplinaire (règlement interne de l'entreprise) ou non, du moment qu'il est précis et vérifiable.

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

La procédure est en général la même. On commence par une convocation avec remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception avec l'employeur concernés. Puis un intervalle de temps de 5 jours ouvrés permettant à l'employé de rassembler des preuves et/ou de choisir qui l'accompagnera durant l'entreprise qui suit. Suite à l'entretien, environ 2 jours après, une lettre de licenciement avec un préavis à respecter avant la fin du contrat.

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

Dans notre cas, la cause « réelle » ne peut être justifiée puisqu'il n'y a pas de preuve et qu'ici, on se base uniquement sur une dénonciation faite de manière anonyme.

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

Dans ce cas-là, nous avons 2 solutions qui est de réintégrer le salarié dans l'entreprise, ou alors de lui proposer un licenciement avec indemnité.

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

Dans notre cas, les prud'hommes ont accordé une indemnité de 15 468.34€ avec des dommages et intérêts s'élevant à 5 000€

DOC 5. LICENCIEMENT POUR CYBARATTAQUE

BFM BUSINESS 0741 Questions, réactions et recrutements

avecvous@bfmbusiness.fr
#BFMBusinessAvecVous
www.facebook.com/BFMBusiness
www.bfmbusiness.com

ÉCRIVEZ-NOUS : AVECVOUS@BFMBUSINESS.FR

Automobile : Tesla a vendu 32 968 véhicules fabriqués en Chine en juillet, dont 24 347 destinés à l'exportation

EURO EN DOLLAR 1.17 \$ +0.02 %
EURO EN LIVRE STERLING 0.85 £ -0.11 %

CAC * 6 820,21 pts

<https://www.dailymotion.com/video/x83bjqh>

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

A partir de moment que l'on peut apporter la preuve et vérifier que la politique/règlement/chartre informatique de l'entreprise n'ont pas été respecté alors qu'il avait connaissance des ses règles et qu'il ne les a pas respecter

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

Puisqu'ici, par la négligence de son acte, alors qu'elle est soumise à une chartre informatique qui précise un protocole adapté pour ne pas subir une cyberattaque. De ce fait ne respectant pas le règlement de l'entreprise et qu'elle met en difficulté l'entreprise, ceci peut justifier son licenciement pour faute grave toute en prenant en compte l'ancienneté du salarié ainsi que l'impacte de la cyberattaque dans l'entreprise.