

Chapitre 5

L'évolution du contrat de travail

Exercice 05.01

Établissez une fiche de synthèse relative aux droits et obligations du salarié pendant l'arrêt maladie.

Droits (en cas de maladie ou accident non professionnel)	<p>Droit au maintien du salaire pendant la période de suspension</p> <ul style="list-style-type: none">- Au titre de la loi de mensualisation : versement du complément patronal à compter du 8^e jour d'absence pour maladie. Il s'élève à 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours, les 2/3 pendant les 30 jours suivants.- Au titre de la convention collective : maintien intégral du salaire- Au titre de la sécurité sociale : indemnités journalières d'un montant égal à 50 % du gain journalier de base plafonné à 1/720 du plafond annuel de la sécurité sociale après un délai de carence de 3 jours. <p>Incidences sur l'ancienneté</p> <p>Pas d'interruption de l'ancienneté mais n'entre pas en compte pour son calcul sauf pour le droit à l'indemnisation pour maladie</p> <p>Droit de vote aux élections professionnelles</p> <p>Fait partie de l'effectif de l'entreprise et peut prendre part aux élections professionnelles</p> <p>Incidence sur la période d'essai</p> <p>Maladie entraîne la prolongation de la période d'essai</p> <p>Protection contre le licenciement</p> <p>Interdiction de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (mais si les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise et si elles obligent l'employeur au remplacement définitif du salarié malade, le licenciement est justifié)</p> <p>Incidences sur les congés payés</p> <p>Si la maladie survient avant le début du congé, le salarié conserve son droit à congé qui peut être reporté (par contre si la maladie survient pendant le congé, ce dernier n'est pas reporté mais le salarié perçoit à la fois les indemnités journalières de sécurité sociale et l'indemnité de congés payés)</p> <p>(À l'issue de la période de suspension : Droit à une visite médicale de reprise (si absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel) dans les 8 jours après la reprise du travail)</p>
---	--

Obligations	<p>Obligations du salarié malade Avertir l'employeur, justifier de l'arrêt par le certificat médical, se soumettre à une contre-visite patronale éventuelle.</p> <p>Obligation de loyauté à l'égard de l'entreprise Il est tenu d'une obligation de non concurrence, de fidélité, de discrétion, d'une obligation de ne pas nuire à l'image ou au fonctionnement de l'entreprise. Le salarié doit, ainsi, s'abstenir d'exercer, pendant la période de suspension, une activité pour son propre compte, à but lucratif, ou pour le compte d'une autre entreprise, qui ferait une concurrence directe avec celle de son employeur. Il doit également fournir à l'employeur tous les documents ou informations indispensables à l'entreprise.</p>
--------------------	--

Exercice 05.02

Indiquez si le salarié respecte son obligation de loyauté. Justifiez.

Le salarié doit respecter une obligation de loyauté lors de la suspension du contrat de travail. Il ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur en principe et ne doit pas avoir un comportement déloyal.

a - Non respect de l'obligation de loyauté. La salariée commet une faute en retenant des documents indispensables à l'entreprise

b - Respect de l'obligation de loyauté. Le salarié ne commet pas de faute. L'activité qu'il exerce pendant la suspension de son contrat relève de sa vie privée. Elle n'a aucun lien avec sa vie professionnelle

c - Non respect de l'obligation de loyauté. Le salarié commet une faute en exerçant une activité concurrence de celle de son employeur, pour son propre compte.

d - Non respect de l'obligation de loyauté. Le salarié commet une faute en retenant des éléments indispensables à l'entreprise

e - Non respect de l'obligation de loyauté. Le salarié commet une faute en exerçant une activité concurrente de celle de son employeur, pour son propre compte

f - Respect de l'obligation de loyauté. Le salarié ne commet pas de faute. Il exerce une activité qui relève de sa vie privée, sans lien avec sa vie professionnelle

g – respect de l'obligation de loyauté. Elle ne commet pas de faute, elle exerce une activité bénévole

h – non respect de l'obligation de loyauté. Le salarié commet une faute même si elle est réalisée en dehors du temps et lieu de travail. La présence des 3 salariés dont il est le supérieur hiérarchique rend ce comportement fautif.

Exercice 05.03

Analyser la décision de la Cour de cassation.

Une salariée cadre assistante de direction, en arrêt maladie depuis un an et 9 mois est licenciée car son remplacement durable est nécessaire.

La cour d'appel annule le licenciement car le remplacement définitif de cette salariée n'est pas établi. La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel et retient que le licenciement n'était pas nul mais sans cause réelle et sérieuse.

La cour rappelle qu'il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé sauf nullité du licenciement.

L'absence du salarié pour maladie peut entraîner son licenciement si deux conditions de fond sont réunies :

- que cette absence entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise,
- et que cette absence rende nécessaire le remplacement définitif du salarié.

De plus, une condition de forme est obligatoire : la lettre de licenciement doit reprendre ces deux éléments.

Si ces conditions de fond et de forme ne sont pas réunies, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, la cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement au motif que le remplacement définitif n'était pas établi alors que la sanction dans ce cas est un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Exercice 05.04

Peut-elle être licenciée ?

Une salariée enceinte est protégée contre le licenciement. L'employeur ne peut pas licencier une salariée pendant sa grossesse sauf pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de grossesse.

Cette période de protection débute dès qu'elle a transmis à l'employeur le certificat médical attestant son état de grossesse. Elle dispose d'un délai de 15 jours après la notification du licenciement pour produire ce document. Elle se termine à la fin de la 4^e semaine après l'expiration de son congé de maternité.

Si l'employeur ne respecte pas ces dispositions, le licenciement prononcé est nul. La salariée peut obtenir sa réintégration dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi équivalent avec indemnisation du préjudice subi au cours de la période entre son licenciement et sa réintégration. Si elle ne choisit pas sa réintégration, elle a droit à une indemnisation incluant l'indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés et le montant des salaires qu'elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité.

De plus, même en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat, le licenciement ne peut pas prendre effet ou être signifié pendant la durée du congé de maternité.

En l'espèce, Valérie est protégée contre le licenciement dès le 4 septembre, jusqu'au 28 juillet (congé de maternité du 1^{er} mars au 30 juin + 4 semaines). Le licenciement intervient pendant la période de protection. Aucun motif n'est invoqué par le DRH. Elle ne semble donc pas avoir commis de faute grave. Il n'y a pas impossibilité de maintenir le contrat. Le licenciement est donc nul.

Exercice 05.05

Quels sont ses droits ?

Pendant la durée de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est interdit à l'employeur de licencier le salarié sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie. Le licenciement prononcé en violation de cette interdiction est nul. Le salarié a droit à sa réintégration et à la réparation du préjudice subi au cours de la période écoulée entre le moment de la rupture et celui de la réintégration. S'il ne choisit pas la réintégration, il doit être indemnisé (indemnité de licenciement, indemnité de préavis, dommages et intérêts d'un montant minimum égal à 6 mois de salaires).

En l'espèce, Lucien est licencié pendant la période de suspension du contrat, pour accident du travail. Il n'a pas commis de faute grave, il n'y a pas impossibilité de maintenir le contrat. Le licenciement est nul.

Exercice 05.06

Le licenciement de Mathieu a-t-il une cause réelle et sérieuse ?

Lorsqu'un salarié, après un arrêt de travail, est déclaré, par le médecin du travail, inapte à l'emploi qu'il occupait précédemment mais apte à un autre emploi, l'employeur doit chercher à le reclasser. Si l'entreprise appartient à un groupe, l'obligation de reclassement s'étend aux entreprises du groupe. L'employeur doit proposer un emploi correspondant aux nouvelles capacités du salarié. Il doit alors éventuellement adapter un poste de travail afin de pouvoir reclasser le salarié. Il peut également le reclasser sur un poste avec une rémunération inférieure à celle qu'il percevait avant son arrêt maladie. Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire car il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Si le reclassement est impossible après tous les efforts de l'employeur, le licenciement est pourvu d'une cause réelle et sérieuse. Par contre, si l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement puisqu'il n'a pas cherché à reclasser le salarié dans les entreprises du groupe. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Exercice 05.07

Qu'en pensez-vous ?

Pas de licenciement pour cause de transfert mais après oui.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession... tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La cour de cassation a précisé le sens du mot « notamment » et a étendu les cas d'application. Il y a application de l'article L 1224-1 chaque fois qu'il y a transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

Les contrats de travail en cours sont transférés de façon automatique au repreneur.

L'employeur ne peut pas licencier un salarié pour faire échec au transfert mais il est possible de licencier après le transfert dans l'intérêt de l'entreprise

En l'espèce, l'article L 1224-1 s'applique. Le fonds de commerce est une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie par l'acquéreur. Les contrats de travail subsistent donc entre le nouvel employeur et la salariée.

Le licenciement d'Aline ne peut pas être causé par le transfert du fonds de commerce. Vincent doit, s'il veut licencier Aline, invoquer un motif économique.

Exercice 05.08

Qu'en pensez-vous ?

La société Houlé a passé avec l'ADAPT un contrat de restauration de type traiteur dans les locaux de l'ADAPT avec son matériel. L'ADAPT décide de reprendre ce service de restauration et de le faire assurer par des travailleurs handicapés dans le cadre de leur

formation. Les trois salariées de la société Houlé qui travaillaient à ce service de restauration, saisissent la formation de référé du Conseil de prud'hommes afin que les juges décident de la reprise de leur contrat de travail par l'ADAPT.

Le problème juridique qui se pose est de savoir s'il y a eu transfert d'une entité économique autonome à l'ADAPT.

La Cour d'appel a estimé que les contrats des trois salariées devaient être transférés à l'ADAPT car il y avait bien transfert d'une entité économique autonome.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Il n'y a pas transfert des contrats de travail..

Exercice 05.09

Indiquez si les modifications au contrat sont des modifications du contrat ou un changement des conditions de travail. Justifiez votre réponse.

a - Il y a modification du contrat, le mode de rémunération est un élément du contrat qui ne peut être modifié sans son accord même s'il est plus avantageux.

b - Il y a modification du contrat. L'accord du salarié est nécessaire

c - Il y a modification du contrat. L'accord du salarié est nécessaire

d - Il y a modification du contrat, le mode de rémunération est un élément du contrat qui ne peut être modifié sans son accord même s'il est plus avantageux.

e - Il n'y a pas de modification du contrat, la modification porte sur les conditions de travail

f - Il y a modification du contrat. Le passage du travail de jour au travail de nuit constitue une modification de la durée du travail

g - Il n'y a pas modification du contrat car il n'y a pas de modification de la qualification. Il s'agit d'un simple changement de tâches. Il s'agit donc d'un changement des conditions de travail.

h - Il n'y a pas de modification du contrat. Le déplacement est occasionnel. De plus, ce salarié effectue une tâche impliquant une certaine mobilité géographique.

Exercice 05.10

La clause de mobilité est-elle valable ?

Conditions de validité de la clause de mobilité : elle doit avoir été acceptée de manière non équivoque par le salarié, être rédigée en termes clairs et précis. Elle ne doit pas porter atteinte à une liberté fondamentale tel que le libre choix de son domicile et ne doit pas entraîner de baisse de rémunération. Sa mise en oeuvre ne doit pas être abusive. Elle doit se faire de bonne foi et être dictée par l'intérêt de l'entreprise.

En l'espèce, la clause n'est pas assez précise. La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Le refus de la salariée ne peut pas être considéré comme fautif. Le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse.

Exercice 05.11

Peut-il craindre une condamnation à des dommages-intérêts ?

Il y a modification du contrat en cas de changement de lieu de travail dans un secteur géographique différent de celui où le salarié travaillait précédemment. Ce changement doit être apprécié de manière objective.

En l'espèce, il y a modification du contrat de travail : changement de lieu de travail, changement de secteur géographique, pas de clause de mobilité.

Il s'agit d'une modification pour raison économique.

Refus du salarié n'est pas fautif.

L'employeur peut choisir le maintien du contrat dans ses dispositions antérieures ou le licenciement pour raison économique.

L'employeur doit mettre en oeuvre la procédure relative à une modification économique. Ce licenciement a une cause réelle et sérieuse. Le salarié percevra l'Indemnité de licenciement.

Exercice 05.12

1° Droits d'Adrien

La modification du contrat de travail nécessite l'accord du salarié. La modification du contrat est le changement d'un élément essentiel du contrat portant sur la rémunération, la qualification, le lieu de travail et la durée du travail. En cas de refus du salarié, l'employeur peut renoncer à la modification ou bien licencier le salarié à condition que la cause de la rupture ne soit pas le refus du salarié mais plutôt la raison qui a forcé à modifier le contrat. Le changement des conditions de travail est une décision unilatérale de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Si le salarié refuse une modification de ses conditions de travail, il commet une faute susceptible d'entraîner un licenciement.

En l'espèce, le fait de perdre certaines tâches sans remise en cause de sa qualification et de sa rémunération n'est pas une modification du contrat mais un simple changement des conditions de travail. Adrien en refusant cette modification commet une faute et risque d'être licencié pour non exécution de son contrat de travail.

2° Refus d'une sanction disciplinaire

Une sanction disciplinaire est toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Toute modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Lorsque le salarié refuse une sanction disciplinaire entraînant une modification de son contrat, l'employeur peut prononcer une autre sanction.

La modification du lieu de travail est une modification du contrat lorsqu'il y a changement de secteur géographique.

En l'espèce, Aurélie a commis une faute, une insubordination. Elle a été sanctionnée par une mutation à 200 kms de son lieu de travail. Il y a modification de son contrat de travail. Son refus permet à l'employeur de lui infliger une autre sanction disciplinaire.