

Chapitre II

Les « vicissitudes » du contrat de travail

1 Le Contrat de travail crée des obligations pour l'employeur et pour le salarié

1.1 Obligations de l'employeur

- Obligation de fournir un travail, et les moyens de le faire. Sinon, si l'employeur ne fournit que les objectifs sans les moyens de le faire correctement c'est un abus de droit qui laisse champ libre aux employés de demander des dommages et intérêts.
- Obligation de traiter humainement le salarié / respecter le salarié et sa vie privée.
- Obligation générale de sécurité à l'égard de l'employé (faire en sorte que le travail se passe dans de bonnes conditions de sécurité).
- Obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. C'est à dire qu'en tant d'employeur on se doit de surveiller les évolutions technologiques et de veiller à ce que les employés puissent connaître ces évolutions et y être formés.

1.2 Obligations du salarié

- Obligation d'exécuter le travail demandé. Il faut que l'exécution soit volontaire, personnelle (pas de remplacement), et sous la direction de l'employeur.
- Obligation d'exécuter le travail de manière consciencieuse.
- Obligation de ne pas accomplir d'activités susceptibles de concurrencer celles de son employeur (ex : deux temps partiels ne doivent pas être des activités concurrentes).
- Obligation, pour les cadres, de loyauté. C'est la limitation pour les cadres de la possibilité de dire publiquement leur désaccord.

2 Un contrat qui dure est sujet à modifications

2.1 Les modifications imposées au salarié (= modifications accessoires)

2.1.1 Celles qui portent sur les conditions de travail

L'employeur exerce son pouvoir de direction sur l'employé : des modifications de faible variations (par exemple un changement de bureau, d'horaires,...), considérées comme raisonnables donc accessoires, ce qui fait que l'employé est contraint de les accepter. S'il ne les accepte pas il est en faute.

2.1.2 Celles prévues lors de la rédaction du contrat

Les modifications peuvent être justifiées par des clauses dans le contrat de travail (ex : clause de mobilité).

2.2 Les modifications qui ne peuvent se faire sans l'accord du salarié

- La modification du contrat de travail repose forcément sur l'accord du salarié.
- La modification de la durée du travail de façon conséquente, par exemple de passer d'un travail de jour à un travail de nuit.

Dans tous les cas les modifications qui ne peuvent se faire sans l'accord du salarié sont des modifications de longue durée que l'employé est en droit de refuser.

2.3 Lorsque la situation juridique de l'employeur change...

Le droit dit qu'en cas de succession, de vente, de fusion, de mise en société, de transformation d'un fond de commerce, les contrats de travail sont maintenus et transférés de plein droit au nouvel employeur.

Pour que les contrats soient transférés de plein droit il y a des conditions :

- Le transfert doit porter sur une entité économique économe (que l'entité transférée soit viable toute seule).
- L'entité doit conserver son identité : qu'elle exerce la même activité qu'avant, qu'elle s'adresse à la même clientèle.
- L'entité doit poursuivre son activité.

3 Le contrat de travail peut être temporairement suspendu

3.1.1 Maladie/accident

Loi de 1992 : l'employeur a obligation de reclasser un salarié déclaré inapte à reprendre son emploi suite à une maladie (l'inaptitude doit être constatée par le médecin du travail). L'employeur doit transformer le poste en conséquence. En cas d'accident du travail, c'est la même chose.

3.1.2 Maternité/Paternité

Suspension du contrat de travail :

Pour la maternité, 16 semaines : 6 semaines avant la naissance et 10 semaines après.

Pour la paternité : 11 jours + 3 jours.

3.1.3 Obligations militaires

Suspension du contrat de travail pour le JAPD, sans diminution de sa rémunération.

3.1.4 Exercices de fonctions publiques...

Il est dit qu'un employeur doit laisser le temps à son employé par exemple élu au conseil municipal d'assister aux séances.

3.1.5 Autre

- Congé de formation

- Congé sans solde
- Si l'entreprise se doit de fermer en cas de force majeure (ex : inondation)
- Grève

4 La rupture du contrat de travail

4.1 Rupture unilatérale

Un des deux partenaires rompt le contrat (soit l'employeur soit le salarié).

4.1.1 Démission

A l'initiative du salarié, elle peut être verbale ou écrite, et a souvent un préavis. En revanche elle ne donne pas de droit à l'indemnisation chômage sauf dans certains cas : ne seront indemnisés que les démissions considérées comme légitimes (par ex : suite au non paiement des salaires, pour suivre son conjoint).

- Licenciement pour motif personnel

→ Signifie simplement que le licenciement est lié à la personne du salarié.

- Pour motif disciplinaire : Suppose que le salarié a commis une faute. Deux sortes de fautes : **faute grave** (« faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis » ex : acte de concurrence déloyale, injures, violences,... L'employeur décide pour ce type de faute une mise à pied conservatoire, et l'employé n'aura droit qu'à son indemnité de congé payé) ; et **faute lourde** (lorsque l'employé a l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise → faute grave intentionnelle. Dans ce cas le salarié part sans indemnité ni préavis).
- Pour motif non disciplinaire : Il n'y a pas de faute mais on demande au salarié de partir (par exemple la perte de confiance, l'insuffisance professionnelle). Toutes les indemnités lui sont dues et la relation de travail peut continuer un certain temps (le salarié effectue un préavis).
- mais pour Cause réelle et sérieuse : le licenciement pour motif personnel doit se faire sur une cause réelle et sérieuse : le motif doit pouvoir être vérifié et s'avérer exact ; et sérieuse signifie qu'il est nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise que l'employé quitte l'entreprise. Sans ces conditions il y a rupture abusive du contrat de travail.

Exemples de causes réelles et sérieuses : absences répétées, insubordination, insuffisance du résultat, maladie qui perturberait le travail, le refus d'une modification substantielle du contrat de travail,...

Indemnités :

4.1.2 Licenciement pour motif économique

Motif non inhérent à la personne du salarié. L'entreprise va subir un choc économique ou technologique et va devoir soit modifier ou réorganiser, soit supprimer des emplois, ce qui justifie le recours au licenciement économique.

Les mesures d'accompagnement

Lorsqu'une entreprise licencie pour des raisons économiques elle doit mettre en place des mesures d'accompagnement.

* La première mesure est la **priorité de ré-embauchage**, qui doit être mentionnée dans la lettre de licenciement, qui signifie que le salarié qui quitte l'entreprise a le droit pendant un an après la rupture de son contrat, de faire l'objet d'un ré-embauchage prioritaire au cas où les affaires de

l'entreprise reprendrait (à condition d'avoir manifesté son désir d'être ré-embauché dans les 4 mois suivant son licenciement).

* Lorsqu'une société appartient à un groupe de société elle a une **obligation de reclassement** dans les sociétés partenaires, à condition que ceci soit prévu dans le temps de travail.

* Certain **ordre/hierarchie de licenciement** respecté : l'employeur devra respecter des critères liés aux charges de famille, à l'ancienneté,... Définis par les délégués du personnel.

* Depuis 2002, il y a un dispositif prévu par la loi de modernisation sociale qui vise à encadrer et à prévenir les licenciements, nommé **PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)**. C'est à l'employeur de mettre en place ce plan, qui est obligatoire dans les sociétés qui ont plus de 50 salariés :

- De 50 à 1000 salariés, la société qui licencie pour motif économique doit proposer à ces employés d'adhérer à une **convention de reclassement personnalisé**. Cette convention est entre l'État et le salarié avec une rupture immédiate de son contrat de travail, et il sera considéré comme stagiaire ou personne en formation professionnelle durant 8 mois, où il sera payé (à 80% de son salaire brut les 3 premiers mois et à 70% pour les 5 restants).
- Pour plus de 1000 salariés, l'État n'intervient plus car ces entreprises ont les moyens. L'entreprise met en place un **congé de reclassement**. C'est une convention (contrat) entre l'entreprise et le salarié, de 4 à 9 mois. La rupture n'est plus immédiate mais se fait à la fin du congé de reclassement. Pendant tout son congé le salarié est payé à 65% de son salaire brut.

→ Ce plan social de l'emploi doit comporter quand même, quelque soit sa forme, des mesures pour éviter le recours au licenciement. L'entreprise doit montrer qu'elle a tout fait pour éviter des mesures de licenciement (a-t-elle prévue des mutations, des ré-organisations,...), et qu'elle accompagne le licencié dans sa recherche d'emploi. Ce plan de sauvegarde de l'emploi doit être présenté au comité d'entreprise, à l'inspection du travail, et aux salariés. On mesurera les mesures mises en places et les moyens de l'entreprise ; et si on estime que l'entreprise n'a pas fait suffisamment d'efforts compte tenu des moyens dont elle dispose, les licenciés pourront contester ce plan aux Prud'hommes.

4.1.3 Cessation du contrat par consentement mutuel

Rupture conventionnelle du contrat de travail

Lorsque les deux parties (employeur/employé) décident d'un commun accord de mettre fin au contrat de travail. Ce terme juridique (Rupture conventionnelle du contrat de travail) a été créé en juin 2008. Cette rupture nécessite des entretiens préalables (semblable à l'entretien de licenciement, avec la possibilité de se faire assister par un conseiller ; permettant de savoir si un accord est possible à l'issue de l'entretien). Si les deux parties arrivent à se mettre d'accord, il faut que cet accord soit officialisé dans une convention (un contrat écrit). Il y a un délai de rétractation. Puis cette convention est envoyée à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) qui va devoir homologuer la convention. Chaque étape non réalisée correctement remet en cause cette rupture professionnelle.

Pourquoi choisir cette rupture si codifiée ?

→ Quand il part de cette façon-là, le salarié a droit à son indemnité de licenciement traditionnelle, mais surtout a droit à une allocation chômage qu'il n'aurait pas eu en ayant démissionné. C'est aussi intéressant pour l'employeur car il va sécuriser juridiquement la rupture du contrat de travail.

Transaction

On met en place la transaction après la rupture conventionnelle. Le salarié est déjà licencié quand il transige. La transaction est définie dans le code civil comme un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître en se faisant des

concessions réciproques. Il s'agit en effet de prévenir ou de mettre fin à un litige. L'intérêt de cette transaction c'est qu'on renonce à toute contestation ultérieure devant un tribunal de Prud'hommes.

Rupture pour force majeure

Il peut y avoir des façons différentes d'appréhender une « force majeure ». Pour la France, c'est un événement inattendu qui a un effet dévastateur. Si l'entreprise est détruite ou ne peut plus fonctionner à cause d'un cas de force majeure (ex : inondation, incendie,...) les contrats de travail sont rompus.