

12

La modification ou la rupture de la relation d'emploi

QUESTION

Comment le droit prend-il en considération les besoins des entreprises et des salariés ?

COMPÉTENCE(S)

• Qualifier une modification ou une rupture du rapport d'emploi et en déduire les conséquences juridiques

SAVOIRS ASSOCIÉS

• Les modifications du rapport d'emploi
• Les modes de rupture du rapport d'emploi

Contexte

Fin d'Autolib', que vont devenir les salariés ?

Le service parisien d'autopartage de voitures électriques du groupe Bolloré Autolib' s'arrête définitivement. Malgré une réussite technologique, le système parisien de voitures électriques partagées se trouve en effet dans une impasse économique. Malgré un succès public avec 150 000 abonnés, il est apparu impossible que le service soit rentable un jour, car pour y parvenir, ce n'est pas d'abonnés dont Autolib' a besoin, mais d'utilisateurs réguliers. Au-delà de l'avenir des véhicules et des bornes de recharge se pose celui des salariés. Près de 500 personnes travaillaient sur le service dont 260 directement salariées par la société Autolib'. Ces employés de la société Autolib' devront encore attendre avant d'être fixés sur les conditions de leur départ.



- 1 Quels sont les problèmes rencontrés par la société Autolib' ?
- 2 En quoi peut-on prévoir que la relation d'emploi qui la liait à ses salariés va en souffrir ?
- 3 Pourquoi peut-on dire que la relation de travail peut être soumise à des changements et n'est donc pas figée dans le temps ?

Synthèse

**La relation de travail subit les changements de l'environnement professionnel.
Le droit intervient pour assurer la protection du salarié face à ces évolutions :**

La modification du contrat de travail

Nécessite l'approbation du salarié

Le changement des conditions de travail

Peut être imposé de façon unilatérale par l'employeur

En cas de changement d'employeur

Les contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur

La rupture du rapport d'emploi peut être à l'initiative :

Du salarié

Démission, retraite

De l'employeur

Licenciement pour motif personnel ou pour motif économique exigeant l'existence d'une cause réelle et sérieuse et le respect de formalités

De la négociation entre les parties

Rupture conventionnelle individuelle ou collective

Licenciement pour motif personnel :

- Cause inhérente à la personne du salarié ;
- Motif disciplinaire ou sans faute.

Licenciement pour motif économique :

- Non inhérent à la personne du salarié ;
- Résulte d'une suppression ou d'une transformation d'emploi/d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, à la cessation d'activité de l'entreprise.

Pour prévenir les licenciements économiques, mise en œuvre d'un droit des restructurations négociées (plan de sauvegarde de l'emploi, négociation en matière de gestion des compétences et des emplois, accords de préservation de l'emploi).

Mots clés

Rapport d'emploi • Force obligatoire du contrat • Modification du contrat de travail • Changement des conditions de travail • Démission • Licenciement pour motif personnel • Licenciement économique • Rupture conventionnelle individuelle ou collective • Cause réelle et sérieuse • Plan de sauvegarde de l'emploi



Qualifier une modification du rapport d'emploi et en déduire les conséquences juridiques

Contexte

Jules Seghiri, responsable des ressources humaines de Bouygues Construction, échange avec une déléguée syndicale sur les adaptations des contrats de travail aux nécessités de l'entreprise.

1

Le contrat de travail s'impose aux parties

Outlook | Nouveau | Envoyer | Répondre | Transférer | Enregistrer | Supprimer | ...

De : Charifa BenYoubi, salariée et déléguée syndicale
À : Jules Seghiri, directeur

Monsieur,
Je suis contrainte de vous rappeler que les contrats de travail sont des contrats comme les autres, avec force obligatoire qui s'impose à vous comme aux salariés ! Le principe est donc qu'ils ne peuvent être modifiés qu'à la suite d'un accord conjoint.
J'accuse bonne réception de vos éléments précisant ce qu'est une modification du contrat de travail.

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément qui a été jugé essentiel par le salarié et l'employeur au moment de la signature du contrat est modifié.

Changements portant sur :	Exemples :
<ul style="list-style-type: none">La rémunérationLa qualification professionnelle, le poste ou le gradeLa durée du travailLes responsabilités et les attributionsLe lieu de travail (sous certaines conditions)	<ul style="list-style-type: none">Aménagement des tâches qui se traduit par un changement de fonction et une perte d'avantage matérielSuppression du logement de fonctionModification pour faire face à des difficultés économiques

Le contrat doit être modifié par un avenant

Le salarié accepte la modification et signe l'avenant au contrat


Le salarié refuse la modification et ne signe pas l'avenant au contrat

Si la modification est justifiée par des difficultés économiques : le salarié peut être licencié pour motif économique

Dans les autres cas, l'employeur doit :
- soit abandonner la modification
- soit envisager une rupture du contrat (licenciement)

À ce sujet, je souhaite vous rencontrer car vous demandez à :

- Jacqueline F., sous prétexte d'un aménagement des tâches, un véritable bouleversement de fonctions accompagné d'une perte d'avantages matériels ;
- François T. un changement de son lieu de travail, dans la même zone géographique que la précédente, à savoir la région parisienne ;
- Feryel Z. une réduction de sa durée de travail s'accompagnant d'une réduction de sa rémunération.



- 1 Pourquoi peut-on dire qu'un contrat de travail a force obligatoire pour les parties ?
- 2 Un employeur peut-il modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail ?
- 3 Bouygues Construction peut-il unilatéralement modifier les contrats de Jacqueline, François et Feryel ?

Outlook | Nouveau | Envoyer | Répondre | Transférer | Enregistrer | Supprimer | ...

De : Jules Seghiri, directeur
À : Charifa BenYoubi, salariée et déléguée syndicale

Madame,
En complément des précisions sur le changement des conditions de travail, voici une décision qui vous éclairera sur vos interrogations quant au pouvoir de direction d'un employeur. Cordialement.

Il y a changement des conditions de travail lorsque les modalités d'exécution du travail inhérentes au pouvoir de direction de l'employeur dans son entreprise sont modifiées.

<p>Changements portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les horaires de travail ■ Le lieu de travail (dans un même secteur géographique et justifié par l'intérêt de l'entreprise) ■ Les tâches dans une même fonction (dans le respect de la qualification du salarié) 	<p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement de tâche correspondant à la qualification du salarié - Nouvelle répartition des heures de travail dans la journée, sans modification de durée ou de rémunération
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le salarié accepte le changement :
Le contrat se poursuit aux nouvelles conditions

Le salarié refuse le changement :
Il peut être licencié pour faute

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

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

Après l'annonce de la mise en vente de l'usine Tropicana située dans l'Oise, une offre de reprise a été présentée aux salariés, permettant aux 98 salariés de l'usine de conserver leur emploi.

« L'offre prévoit la reprise de tous les salariés, conformément au souhait initial de Tropicana », souligne un porte-parole de l'entreprise de jus de fruits. C'est Navigator Capital, un financier souhaitant conserver une activité industrielle sur place, qui reprendra les contrats antérieurs des salariés avec leur qualification,

leur rémunération et leur ancienneté. Ce transfert est conforme à l'article L. 1224-1 du Code du travail disposant que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »



- 7 À partir de la situation des salariés de Tropicana, dites ce que prévoit la loi pour les salariés en cas de changement d'employeur. De quoi peuvent-ils continuer à bénéficier ?
- 8 Pourquoi peut-on parler d'effet relatif du contrat de travail ?
- 9 À partir des documents 1, 2 et 3, montrez comment le droit intervient pour assurer la protection du salarié face aux évolutions touchant leur contrat de travail.



Qualifier une rupture de la relation de travail et en déduire les conséquences juridiques

Contexte

L'entreprise Odalco.com, spécialisée dans la vente en ligne de pièces automobiles, est confrontée à de nombreux modes de rupture de la relation d'emploi.



A La rupture à l'initiative du salarié

4 Décider de quitter l'entreprise

Objet : Acceptation de démission – Lettre recommandée avec accusé de réception

Monsieur, vous m'avez fait part, par lettre recommandée, de votre décision de quitter l'entreprise. Par cette présente, je vous informe que je prends bonne note de votre départ. Je vous rappelle que, selon la convention collective applicable dans notre entreprise, vous devez effectuer un préavis de trois mois. Je vous remettrai alors le solde de votre compte (le récapitulatif des sommes versées), ainsi qu'un certificat de travail. Cordialement.

Objet : Départ volontaire à la retraite

Madame, j'ai l'honneur de vous informer de ma décision de faire valoir mes droits à la retraite. Mon départ de l'entreprise, compte tenu du préavis de deux mois à respecter, prendra effet à partir du 15 décembre 2019. Vous voudrez bien me remettre à cette date mon certificat de travail. Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

1 Expliquez les conséquences d'une démission et d'un départ à la retraite.

B La rupture à l'initiative de l'employeur

5 Licenciement pour motif personnel

Un salarié a publié un message critique à l'égard de son employeur suite à un désaccord sur le paiement des heures supplémentaires, sur un site accessible à tout public consacré à la notation des entreprises par leurs salariés. Par arrêt du 11 avril 2018, la Cour de cassation a jugé qu'il a abusé de sa liberté d'expression et commis une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Le salarié percevra l'indemnité de congés payés mais sera privé des indemnités de licenciement et de préavis auxquels ont normalement droit les salariés licenciés. Il se verra remettre son certificat de travail, l'attestation destinée à Pôle emploi et son solde de tout compte.

Monsieur,

Nous sommes au regret, pour la deuxième fois, de vous signifier que vous n'accomplissez pas votre mission de manière satisfaisante, et ce malgré l'aide répétée du service commercial. Vos erreurs, alors que le travail demandé relève de vos missions contractuelles et que vous avez bénéficié d'un temps d'adaptation suffisant nuisent à notre entreprise, et nous devons envisager votre licenciement pour insuffisance professionnelle. Vous bénéficierez des indemnités légales de licenciement, de l'indemnité de préavis et de congés payés.

- 2 Dans quel cas le licenciement intervient-il pour un motif disciplinaire ?
- 3 Dans quel cas un licenciement peut-il intervenir pour un motif personnel ?
- 4 En quoi peut-on parler dans les deux cas de licenciement pour motif personnel, reposant sur une cause liée aux salariés concernés ?
- 5 Quelles sont les conséquences du licenciement pour motif personnel ?

6 Le licenciement pour motif économique

Annonce faite par le directeur du site Odalco.com en comité de direction

Comme la loi le prévoit, le licenciement pour motif économique n'est pas inhérent à la personne du salarié, mais résulte « d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques entraînant une suppression ou une transformation du poste de travail, ou bien une modification du contrat de travail (refusée par le salarié), à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, à la cessation d'activité de l'entreprise ».

Les bouleversements de notre secteur et les difficultés que nous rencontrons (baisse des commandes et du chiffre d'affaires) nous conduisent à devoir procéder à des licenciements pour motif économique, en espérant

pouvoir ensuite sauvegarder notre compétitivité dans le cadre d'une réorganisation importante de nos services. Avant de procéder à la notification du licenciement, nous nous engagerons évidemment à satisfaire à « l'obligation légale de reclassement » : nous proposerons un autre poste si un poste vacant est disponible (dans la même catégorie ou, à défaut dans une catégorie inférieure). Si le reclassement est impossible, le licenciement sera prononcé avec une action d'accompagnement au retour à l'emploi. Les salariés concernés bénéficieront des indemnités légales de licenciement, les indemnités de préavis et de congés payés.

- 6 Pour lequel des motifs prévus par la loi Odalco.com procède-t-il à des licenciements pour motif économique ?
- 7 Quelles en sont les conséquences pour les salariés ?

7 La nécessité d'une cause réelle et sérieuse et du respect de formalités

La société Amazon vient d'être condamnée pour avoir licencié de manière abusive un salarié de sa plateforme de Montélimar auquel elle reprochait un « manque de productivité ».

Le conseil de prud'hommes indique dans son jugement que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La cause n'était en effet ni réelle (la rentabilité des employés est soi-disant évaluée mais aucun fait précis pouvant être vérifié n'a été rapporté par la direction) ni sérieuse (le salarié donnait satisfaction depuis plusieurs années et les faits n'étaient donc pas assez graves pour justifier un licenciement).

Amazon doit donc verser à son ex-salarié près de 15 000 euros, l'équivalent de neuf mois de salaire,

et rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage, dans la limite de trois mois.

Par ailleurs, l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue en matière de licenciement, à savoir les trois étapes :

- Convocation du salarié à un entretien préalable ;
- Déroulement de l'entretien durant lequel l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille

les explications du salarié ;

- Envoi d'une lettre de licenciement précisant les motifs, la durée du préavis à effectuer, obligations liées à la rupture du contrat.

En effet, envoyée après l'entretien, la lettre de licenciement devait en exposer précisément le motif. Le salarié a reçu cette lettre dans un délai de cinq semaines, alors que le décret du 15 décembre 2017 prévoit que l'employeur dispose de 15 jours.



- 8 En quoi consiste la cause réelle et sérieuse de licenciement, que ce soit pour motif personnel ou pour motif économique ?
- 9 Relevez les trois étapes de la procédure de licenciement qui s'appliquent quelle que soit la nature du licenciement.

8

Les salariés d'Ethicon licenciés sans cause réelle et sérieuse

La cour d'appel de Versailles donne raison [...] aux salariés du groupe Ethicon qui avait licencié [...] les 363 employés du site d'Auneau [...] : le fabricant de sutures chirurgicales ne justifie pas de l'effondrement de ce marché.

Le site [...] d'Ethicon, filiale du groupe américain Johnson & Johnson, était spécialisé dans la fabrication de sutures chirurgicales. 363 salariés avaient été licenciés, l'usine vidée en décembre [...] et l'activité transférée en Amérique du Sud.

Le choc a été d'autant plus brutal à Auneau que l'usine représentait l'un des fleurons de l'important secteur pharmaceutique en Eure-et-Loir, qu'elle était compétitive

et que la filiale Ethicon elle-même annonçait [...] une hausse de 16 % de son chiffre d'affaires sur l'Europe, avec un résultat de plus de 5 millions de dollars [...].

La cour d'appel de Versailles, saisie par 186 licenciés, [...] vient [de juger] que le licenciement est « *dépourvu de cause réelle et sérieuse* ».

« Les 363 salariés d'Ethicon à Auneau licenciés sans cause réelle et sérieuse », www.lechorepublicain.fr, 27 juin 2018

10 Pourquoi la cour d'appel juge-t-elle ce licenciement économique sans cause réelle et sérieuse ?

C

La rupture par accord entre salarié et employeur

9

Accord signé à la Société Générale

La banque Société Générale a annoncé [...] avoir signé un accord majoritaire avec les syndicats lui permettant d'avoir recours à la rupture conventionnelle collective pour réduire ses effectifs.

Cet accord, signé par trois organisations syndicales [...], permet « *aux salariés d'opter pour une rupture conventionnelle collective pour réaliser un projet, ou de bénéficier d'un aménagement de fin de carrière* », précise la banque [...]. Ces dispositions concernent 2 135 postes, mais la Société Générale prévoit de limiter les départs en donnant « *la priorité au reclassement interne* ». [...]

Les personnes qui choisiront de partir *via* la rupture conventionnelle collective (RCC) obtiendront « *une mensualité par semestre d'ancienneté* », plafonnées à trente mensualités, et devront avoir « *un projet professionnel* », a expliqué Philippe Fournil pour la CGT [...]. L'accord met également en place un nouveau dispositif d'accompagnement à la mobilité au sein de l'entreprise, qui favorise *via* des incitations financières les mouvements de salariés « *vers les régions du Nord* » et l'Île-de-France, où l'entreprise a plus de mal à recruter [...].

« La Société Générale a signé un accord permettant la rupture conventionnelle collective », www.20minutes.fr, 2 mars 2018



Monsieur, Vous m'avez proposé de nous rencontrer afin de conclure à l'amiable une rupture conventionnelle individuelle. J'en accepte le principe qui, d'après ce que vous m'annoncez dans votre courrier, me permettra de percevoir l'indemnité de rupture que nous négocierons ensemble et le droit aux allocations de chômage sous certaines conditions.

11 Quelle est la particularité de ce mode de rupture du contrat de travail ?

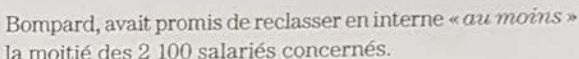
12 Avec qui et sous quelle forme l'employeur peut-il conclure une procédure de rupture conventionnelle collective ? Et dans le cas de la rupture conventionnelle individuelle ?

13 Dites en quoi le droit intervient pour assurer la protection du salarié face à aux remises en cause de la relation d'emploi.

Des dispositifs pour préserver les emplois

Le plan de sauvegarde de l'emploi de Carrefour

Parmi les personnes ainsi avisées formellement, « une centaine » ont déjà trouvé un « reclassement externe anticipé », a ajouté la direction, principalement via des entrées en formation [...]. Quant aux autres, elles vont s'inscrire, selon leur situation, dans un congé de reclassement de 18 à 36 mois [...] pendant lequel elles percevront 75 % de leur rémunération. Elles bénéficieront aussi d'un « accompagnement personnalisé pour retrouver un emploi à l'externe ». [...] En annonçant en janvier la fermeture ou la cession de 273 magasins de proximité (ex-Dia), le PDG de Carrefour, Alexandre



« Carrefour notifie 1 300 licenciements dans le cadre de son plan de sauvegarde de l'emploi », AFP, 7 septembre 2018

A quoi voit-on qu'un plan de sauvegarde de l'emploi vise à éviter des licenciements ou à en limiter le nombre, ainsi qu'à faciliter le reclassement des salariés licenciés ?

Le plan de réorganisation de SoLocal (Pages Jaunes SA)

SoLocal annonce la signature de quatre accords avec les organisations syndicales majoritaires [...] qui encadreront les aspects sociaux du projet de réorganisation [...].

Ils donnent la priorité à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) pour favoriser le départ en congé de mobilité des salariés impactés par la réorganisation et définissent des mesures d'un plan de sauvegarde des emplois si la phase de GPEC ne permettait pas d'éviter des licenciements contraints. Ces accords intègrent de plus des mesures spécifiques pour les salariés âgés proches de leur retraite, permettent aux instances représentatives du personnel (IRP) de suivre le déploiement de la nouvelle organisation, garantissent un volume d'emplois sur toute la période de mise en œuvre de la nouvelle organisation et assurent un mécanisme de partage de la création de valeur avec les salariés [...] ainsi qu'un plan de développement [...] des compétences.

« SoLocal instaure avec les syndicats les modalités sociales de son plan de réorganisation », www.capital.fr, 25 juin 2018

Quel lien faut-il faire entre réorganisation d'entreprise, GPEC, PSE et licenciements ?

Accord de compétitivité signé chez Bosch Rodez

Après plusieurs mois de discussions suivies de près par les pouvoirs publics, la direction de l'usine Bosch d'Onet-le-Château, près de Rodez (Aveyron) a proposé un accord de compétitivité aux 1 600 salariés du site, qui a été signé par les représentants syndicaux [...]. La direction de l'usine [...] avait annoncé fin janvier son intention d'investir [...] dans la modernisation de l'une de ses deux lignes de production [...] et de fermer l'autre, s'engageant à chercher des activités de diversification pour sauvegarder les 300 emplois concernés. [...] Alors que le déclin du diesel entraîne une chute d'activité, la direction a proposé de recourir au chômage partiel et demandé aux salariés de prendre en charge la moitié des coûts occasionnés, *via* une baisse de l'intéressement [...]. [Le syndicat SUD, après avoir hésité,] a annoncé [finalemt] qu'il signerait : « *Ne pas être allé au bout de ces négociations et ne pas valider cet accord, c'était se résoudre à accepter le licenciement de 700 salariés fin 2018* ».

« Accord de compétitivité signé chez Bosch Rodez », A. Feitz, Les Echos, 2 juillet 2018

En quoi le droit cherche-t-il à prévenir les licenciements économiques en mettant en œuvre un droit des restructurations négociées ?