3.2/ exception

Même si le contrat est suspendu, certaine obligation continu de s’imposer au salarié :

* Respect du secret professionnel
* En cas de congé payé, accident du travail, la rémunération continu à être versé

II/ Modification du contrat de travail

A/Définition de la modification

C’est un changement par l’employeur d’un élément prévu par les parti(salarié/employeur) dans le contrat de travail lors de sa conclusion.

Ex : lieu de travail, le salaire, les horaires ect...

B/Le droit à la modification

1. Le fondement de ce droit

En vertu de son pouvoir de direction, l’employeur peut modifier le contrat de travail. Les contraintes économique nécéssite des modifications indispenssable à la survie de l’entreprise et à son développement. L’environnement étant en perpetuel evolution, il est impossible de garantir au salarié des condition identique pendant toute la durée du contrat.

1. Commentaires et limites

Le droit à modification dont bénéficie l’employeur constitue une exception importante aux droit général des contrats. Selon l’article 1134 du code civil, les contrats ne peuvent être modifier en principe qu’avec l’accord des deux parti. Les risques d’abus sont nombreux et les salariés peuvent subir un préjudice sérieux. Il est donc indispenssable que la loi pose des limites au pouvoir de modification de contrat par l’employeur. On distinguera 2 catégorie de modification :

* Les modifications essentiels
* Les modifications non – essentiels

C/ Les modifications aporté au contrat de travail

1. Modification non-essentiels

Déf :Modification d’élement du contrat de travail considéré par le salarié comme peu important lors de la signature du contrat. On distingue donc deux cas :

* Si le salarié refuse d’accepter, il peut être licencié ou démissionaire.

1. Modification substanciel

Ce sont des modifications d ‘élément considérer comme essentiel à la signature du contrat. Selon les tribunaux(jurice prudence), 4 élément sont en principe considéré comme essentiel :

* La modification de la fonction comme salarié
* La modification de la rémunération
* Modification des horaires
* Modification du lieu de travail

Les changements de lieu de travail doivent être justifié par un déménagement de l’entreprise. La réduction du salaire, justifier par des problèmes économique. Si le salarié accepte, le contrat continu avec les nouvelles conditions. Si le salarié n’accepte pas, le salarié est licencié pour motif économique. Le licenciement peut être contesté, devant le conseil de prud’homme par le salarié. Si le conseil estime que la modification n’est pas justifié, c’est a dire qu’elle ne repose sur aucune cause réel est sérieuse, le licenciement est qualifié d’injuste. Le salarié doit se voir atribué une indemmenité pour licenciement abusif.

III/ La modification de la personne de l’employeur

L’article 1224 du code du travail si l’entreprise est transmise notamment par vente, par succession, fusion, les contrats de travail continu avec le nouvel employeur. Le nouvel employeur doit conservé les salarié de l’entreprise qu’il reprend. Il garde leur emploi et leur avantage acquis. Toutefois, L’employeur peut licencié ou proposer une modification du contrat. Le loi a voulu évité que les salariés ne perde leur travail uniquement parce que leur employeur change alors que l’entreprise, entité économique demeure.

IV/ Conseil de prud’homme

A/ C’est une juridiction situé au premier degré de l’ordre judiciaire. Il est compétent pour trancher les litiges individuel entre employeur et salarié. Ces litiges sont née à l’occasion du contrat de travail.  
=Conclusion  
=Execution  
=Rupture

Son organisation, sa compétence et la procédure présente une grande originalité.

1. Composition  
   Le conseil de prud’homme se compose de 5 section spécialisé et autonome.
2. Les conseillers prud’hommaux  
   C’est une juridiction paritaire. Ces conseiller sont élus par :

* Les salariés
* Les employeurs

Lorsqu’il y a partage des voix, il est fait appel à un magistrat professionnel.

Les salariés votent pour les conseillers salarié

Pour être éligible : avoir 21 ans min, nationalité Française, être inscrit sur les listes, pas de casier.  
Les conseiller ont droit à une formation juridique de 6 semaines et est rémunéré par l’employeur. Ce qui est aussi normale, le conseiller sallarié peut s’absenter pour exercer sa fonction.

Pendant le temps ou le salarié exerce sa fonction de juge, il est rémunérer par l’employeur, l’état rembourse l’employeur. Les conseiller bénéficie d’une protection contre le licenciement. L’employeur doit obtenir autorisation de l’inspecteur du travail pour licenciement. La protection s’achève au bout de 6 mois après la fin de leur fonction de conseiller. Réeligible 5 ans.

B/ Conpétence du C.P

1. Compétences d’atribution

Le conseil de prud’hommes est compétent pour trancher tous les litiges individuels né à l’occasion d’un contrat de travail entre un employeur et un salarié.

1. Compétence térritoriale  
   En principe le C.P est celui du lieu d’établissement ou est effectuer le travail.  
   Toutefois, le salarié peut opter pour le C.P du siège social de l’entreprise, du lieu d’embauche ou de son domicile.  
   Toute clause contractuel qui ammènageant cette compétence est nulle et non avenue.

C/ La procédure prud’homale.

1. L’originalité
2. Bureau de conciliation

Les parti doivent dans un premier temps, tenter de trouver un accord. C’est la premiere phase de la procédure. Se déroule devant le bureau de conciliation. Il y a un conseiller salarié et un conseiller employeur. Généralement on appelle ça une formation réduite. La mission du bureau de conciliation est d’aider les parti a trouver un accord.

2 cas de figure :

* Si accord : Celui-ci devient obligatoire. PV de conciliation. Pas de recours, l’affaire est terminé.
* Si pas d’accord : PV de non conciliation. L’affaire est renvoyer devant le bureau de jugement.

1. Bureau de jugement

En cas d’échec de la conciliation, l’affaire rentre dans une phase de jugement. C’est la véritable phase contentieuse. Chacun des juges écoute les parti et leur arguments puis délibère.

Lorsque l’affaire comporte un caractère d’urgence, 2 conditions :

* Urgent et la solution du litige est évidente, peut faire l’objet d’un référé(formation réduite 1, 1). Solution accepté : affaire terminé.
* Sinon apporter devant le bureau de jugement.

1. Les voies de recours.

Le parti qui n’aura pas obtenu satisfaction devant le bureau des jugements dispose de plusieurs voie de recours.

1. L’opposition

Permet au défendeurs contre lequel une decision à été rendu par défaut(en son absence) de faire juger l’affaire de nouveau, au même niveau.

1. L’appel

Tout justiciable non satisfait du jugement rendu par le CP(rappel : juridiction du 1er degré) peut faire appel devant une cours d’appel.

Si le jugement est rendu en 1er et dernier ordre(< 4000€), l’appel n’est pas possible.

1. Pourvoir en cassation

Après l’appel, ou directement après le jugement du conseil de prud’homme, les parti peuvent soumettre la decision à la cour de cassation(n’est pas un 3ème degré de juridiction). La cour de cassation vérifie le respect du droit mais ne reprend pas le fond de l’affaire.