3/ Une salarié, mère de deux enfants qui jusqu’alors travaillé samedi matin, l’employeur lui impose une modification de ses horaires de travaille, devra travailler tous les samedi de 16h a 18h30.

4/ La cassation confirme l’arret de la cours d’appel. Elle estime que la modification des horaires de travaille de la salarie. Celle ci ne prouve pas que le changement d’horaire était incompatible avec ces obligation familiale. L’employeur n’a donc pas fait un usage abusif ni discriminatoire de son pouvoir de direction

Deux exeptions au principe de libre fixation :

* Respect de la vie perso est familiale
* L’horaire est contractualisé

5/ Deux exeption au principe selon lequel l’employeur peut modifier les horaires de travaille de ces salariés :

* Le changement d’horaire ne doit pas porter une atteinte exessive à la vie familiale est personnel du salarié et à son droits au repos.
* Si les horaires sont prévus dans le contrat ou considéré comme determinant par les parti.

6/ Les condition de validité :

* Indispensable à la protection des intérets légitime de l’entreprise, proportionné au but rechercher en fonction de l’emploi occuper par le salarié.
* Définir précisement sa zone géographique.
* Délai de prévenance.

7/ 1er cas : existe une clause de mobilité valide. Le salarié à donc accepté par avance la modification du lieu de travail.

2ème cas : Pas de clause de mobilité. L’employeur peut modifier le lieu de travail tant que cela ne porte pas atteinte a la vie privé du salarié.

10/ La cours de cassation a considéré que la nouvelle tache correspondait bien a sa qualification.

11/ En principe l’employeur ne peut pas changer la rémunération de ses salariés.  
Envoyer une demande au salarié pour modifier sa rémunération . Le refus licencie le salarié.

Si le salarié refuse une modif, l’employeur peut soit relancer la modification soit trouver des mesure d’adaptation ou de replacement du salarié. Un licenciement pour cause eco est possible

Doc 10

1.En cas de changement d’employeur, le maintien de l’activité de l’entreprise justifie le maintien du contrat de travail.

Doc 11

2. Il faut qu’il y ai transfert d’une activité économique autonome conservant son identité et dont l’activité est poursuivi

3. Dans ce cas, le sous-traitant n’est pas soumis à reprendre les contrat de travail. Le prestataire et l’entreprise n’ont pas la même activité.

Doc 12

4. Le nouvelle employeur peut licencier pour faute un salarié repris, ou pour motif eco dans deux cas.  
- Réorganisation de l’entreprise  
- Modif du contrat de travail refusé par le salarié.

5. Si le nouvelle employeur n’est pas repris, le salarié peut demmander une indemnité de licenciement.

Q3. Le préavis est une période qui s’écoule entre la notification de licenciement et le départ définitif du salarié de l’entreprise. Il a pour but de donner au salarié un laps de temps pendant lequels il peut organiser son départ tout en étant rémunérer.(retrouver un autre boulot) Permet a l’employeur de pourvoir au remplacement du salarié licencier ou démissionnaire. L’employeur peut dispensser le salarié d’effectuer un préavis. Dans ce cas, le salarié peut accepter un nouvel emploi. Pas de préavi en cas de faute grave ou lourde.

Q4. C’est un droit minimal du salarié licencié. Elle a pour objectif de réparer plus ou moins le préjudice causer par le licenciement du salarié même justifié. Sauf faute grave ou lourde.

Q5. 1er cas :1500  
 2ème cas : 4000