Employeur : licenciement

Un salarié ne peut être licencié de manière aléatoire ou arbitraire, tout licenciement doit être motivé par une cause réelle (cause qui existe) et sérieuse (d’une certaine gravité) pour justifier le départ du salarié de l’entreprise.

Le licenciement peut être opéré en cas de cdi ou de cdd.

En cas de contestation de la part du salarié, il peut intenter une action devant les prud’homme (quasi toujours).

2 catégorie de licenciement : - motif personnel (lié à la personne du salarié il peut être pour faute ou sans faute, insuffisance professionnelle, mésentente).

* Faut grave/lourde fondé sur une cause non liée à la personne du salarié

Peut arriver aussi en cas de :

* Difficultés
* Réorganisation
* Adaptation aux mutations technologiques
* Cessation de paiement / activité
* Modification du contrat de travail

Procédure de licenciement :

Un employeur qui envisage de licencier un salarié doit respecter une procédure très stricte :

1. Convocation à un entretien préalable (lettre recommandé + accusé réception / ou réception en main propre + signature)
2. Entretien (causes)
3. Notification du licenciement (motif)

Si la procédure pas respectée : licenciement abusif

Modification apporté au ct :

* Modification du ct = définition + exemple
* Modifi des conditions de travail : def + exemple
* Position du salarié = acceptation ou refus + conséquence du refus

1 – Les modifications proposées par l’employeur (page 50/51)

A – Les différentes modifications proposées au salarié

1. Modification : élément important du contrat signé

Changement de condition : modalité d’exécution inhérente au contrat change

1. Conséquences :
   1. Modification : rémunération, durée de travail, lieu, qualification, responsabilités
   2. Horaires, lieu de travail (même secteur géographique), taches de la fonction
2. Faits :
   1. Salariée mère de 2 enfants travaillait le samedi matin, l’employeur modifie ses horaires de travail, dorénavant le samedi de 16h à 18h30.
   2. Pb de droit : si l’employeur peut modifier librement les horaires des salariés employés
3. Décision : la cour de cassation confirme l’arrêt de la cour d’appel, modification justifié doit s’imposer au salarié, étant incompatible avec ses obligations familiales, l’employeur n’a pas fait un usage abusif ni discriminatoire de son pouvoir de direction
   1. La cour d’appel à donner raison à l’employeur, la salariée ne rapporte pas la preuve
4. Deux exceptions au principe selon lequel l’employeur peuvent modifier les horaires de travail de ses salariés : - le changement d’horaire ne doit pas porter une atteinte excessive au respect de la vie familiale et personnelle du salarié
   1. Si les horaires ont été de façon express dans le contrat, employeur ne peut imposer le changement d’heure
5. Clause indispensable à la protection des intérêt légitime de l’entreprise : doit être proportionné au but recherché compte tenu de l’emploi occupé par le salarié, un délai de prévenance doit être prévu
6. Il existe une clause de mobilité valide, le salarié a donc accepté, deuxième doc : pas de clause de mobilité signé : l’employeur peut donc modifier le lieu du travail si aucune atteinte n’est portée à la vie perso du salarié
7. D (double avec la 7)
8. D
9. A quelle condition un changement de fonction peut-il être qualifié de modification de contrat de travail, la cour de cassation a considéré que la nouvelle tâche correspondait bien aux qualification du salarié, modification des conditions, pas du contrat.
10. Une telle modification ne peut se faire qu’avec l’accord du salarié, non équivoque. Si le salarié refuse, ne peut être démissionnaire,
11. L’employeur peut soit renoncer à la modification, soit trouver des mesures d’adaptation ou de reclassement du salarié. A la fin, licensiement pour cause économique peut etre envisagé.
12. d