

## DROIT DU TRAVAIL – APPLICATIONS - CORRIGE

### **I – Les clauses spécifiques du contrat de travail**

[Exo clauses CdT.pptx](#)

Estimez si les clauses énoncées dans le diaporama vous paraissent juridiquement acceptables...ou pas.

1 – Un délai de prévenance de 10 jours sera proposé au salarié basé dans le Nord, pour travailler à Tours. Ce délai de prévenance paraît trop court compte tenu de la distance qui sépare le Nord de Tours. Elle n'est pas valable.

2 – Vous pourrez être conduit à travailler dans toute la région parisienne. Cette clause est valable car la distance géographique est précisée et semble raisonnable.

3 - La société se réserve le droit de procéder à votre mutation dans tous les sites et implantations où elle exerce son activité.

Cette clause ne paraît pas valable car la distance géographique n'est pas précisée et par ailleurs, elle donne à l'employeur la possibilité d'en étendre unilatéralement la portée.

4 - Vous vous engagez à exercer votre activité sur l'une ou l'autre des implantations de la société dans l'ensemble de la région Bretagne (dep.22,29,35,56), en fonction des impératifs d'organisation de la société. Cette clause paraît valable car la zone géographique est précisée et soumise aux besoins de l'entreprise. Délai un peu juste en fonction des situations.

### **II – Le pouvoir de l'employeur**

Qualifiez les types de pouvoir évoqués dans le diaporama

Le pouvoir de direction / Le pouvoir réglementaire / Le pouvoir disciplinaire

1 – Changement d'horaires : pouvoir de direction

2 – Mise à pied : pouvoir disciplinaire

3 – RI : pouvoir réglementaire

4 – Installation badgeuse : pouvoir de direction

### **III – La rupture conventionnelle**

1 – Identifiez les différentes étapes de la procédure de rupture conventionnelle.

2 - Montrez que la procédure de rupture conventionnelle est très encadrée et justifiez l'intérêt de toutes ces règles.

1 – 2 entretiens / rédaction d'une convention / délai de rétractation / contrôle par la Direccte

2 - Les textes légaux encadrent la conclusion d'une convention de rupture pour qu'aucune partie n'impose à l'autre ce mode de rupture. Il est ainsi prévu un délai de rétractation pour chacune des parties (15 jours) et un contrôle par la DIRECCTE de la convention (homologation). Elle protège le salarié d'un licenciement déguisé.

### **IV – Les causes réelles et sérieuses du licenciement**

Analysez les 4 cas présentés dans le diaporama et estimez si la cause du licenciement vous paraît réelle et sérieuse.

1 - Gwenaël vient d'être embauché par une société leader de produits élaborés à base de volaille. Il est affecté à un poste de découpe de poulets. Des objectifs de productivité sont assignés à ce type de poste. Ils sont fixés par les salariés et leur supérieur, et sont réalistes. Gwenaël est très maladroit, il perd beaucoup de temps et gâche une partie de la marchandise. Il est licencié pour insuffisance professionnelle et insuffisance de résultats.

Dans le cas de Gwenaël, la cause du licenciement est réelle et sérieuse car les faits présentent un caractère objectif : insuffisance professionnelle et insuffisance de résultats. Ils présentent une certaine gravité qui rend la poursuite de la relation de travail impossible.

2 – Julio est commercial dans un grand groupe de l'agroalimentaire spécialisé dans les biscuits et la chocolaterie. Il travaille essentiellement avec la grande distribution sur la zone Normandie-Nord-Champagne-Ardenne. Ses frais d'hôtel, d'essence et de restauration sont remboursés par son entreprise. Depuis plusieurs mois, il a rencontré de nouveaux amis qui ont un train de vie tel qu'il a besoin de nouvelles ressources pour les suivre. Il a donc produit de fausses notes de frais. Son directeur commercial, ayant découvert cette pratique devenue habituelle, le licencie.

Dans le cas de Julio, la cause du licenciement est réelle et sérieuse car les faits sont avérés. La perte de confiance justifie de mettre fin à la relation de travail.

3 - Diego est caissier dans un supermarché à Paris. Aujourd'hui, il quitte son travail à 18 h et se prépare à rejoindre ses amis pour une soirée football chez Lobsang. Il se rend dans les vestiaires du magasin, se change et traverse le rayon des fruits et légumes. Il croise le directeur qui parle avec des clients. Diego le salue tout en prenant une banane dans le rayon. Il l'épluche, la mange et plaisante avec la vendeuse. Le lendemain matin, il est convoqué par le directeur qui lui rappelle son attitude de la veille, qu'il qualifie d'« inadmissible », et lui annonce son licenciement.

Dans le cas de Diégo, la cause du licenciement n'est pas réelle et sérieuse car, bien que Diégo ait commis une faute qui peut être sanctionnée par l'employeur, la sanction est disproportionnée. Diégo pourra la contester. La cause est réelle mais ne rend pas impossible la poursuite de la relation de travail.

4 - Quand les époux Urbanc ont emménagé dans leur village, ils ont cherché une nourrice pour leur fils Jules, âgé de 18 mois. Louise leur a été recommandée par une voisine.

Les parents travaillant en ville, ils déposent Louis à 7h30 et le reprennent à 19h au plus tard. Au bout d'un certain nombre de semaines, ils constatent que leur fils a très faim le soir, qu'il perd du poids et qu'il est très fatigué. Après enquête, il s'avère que Louise ne donne pas à manger à Louis, le laisse dans un parc toute la journée pendant qu'elle regarde les 15 dernières saisons des Feux et de l'amour (voire Derrick à l'heure de la sieste...du petit). De plus, il lui arrive de le confier à sa nièce âgée de 13 ans pendant qu'elle va faire ses courses. Ils décident de la licencier.

Dans le cas de Louise, la cause du licenciement est réelle et sérieuse car les faits sont avérés. Ils présentent une certaine gravité. Cette insuffisance professionnelle rend impossible la poursuite de la relation de travail.

## **V – Modification des horaires de travail**

### **Un patron autoritaire**

Louis CANOVA dirige sa société d'une main de fer.

Lucas travaille à temps plein depuis trois ans comme agent de service. Sa semaine est organisée comme suit sur le site de la zone industrielle Nord : du lundi au vendredi de 5h30 à 10h et de 15h à 17h, ainsi que le samedi de 7h30 à 10h.

Louis CANOVA a décidé de le faire travailler sur deux sites : le site initial et un autre site de l'entreprise, situé à 10 km. Les horaires sont fixés ainsi : du lundi au vendredi de 15h à 17h30 et de 18h à 21h et le samedi de 10h à 12h30 et de 17h à 20h.

Noémy est secrétaire dans cette société et revient d'un congé maternité. Alors qu'elle travaillait habituellement le samedi afin de libérer le mercredi pour ses enfants, Louis CANOVA a décidé de modifier ses horaires et de la faire travailler le mercredi. Les nourrices étant très sollicitées ce jour-là, les gardes sont difficiles à obtenir et à organiser.

Louis CANOVA connaît bien la situation que Noémy lui avait exposée par téléphone pendant son congé maternité.

À l'aide de vos connaissances et des documents annexés, répondez aux questions suivantes.

- 1 – L'employeur peut-il fixer de nouveaux horaires de travail ? Justifiez votre réponse.
- 2 – Les nouvelles contraintes horaires de Lucas bouleversent son temps de repos. Il demande à Louis de reconsidérer sa décision mais celui-ci refuse. Lucas a-t-il des chances de succès en cas de procédure devant les prud'hommes ?
- 3 – Noémy refuse le changement de ses horaires. Louis menace de la licencier pour non-respect de ses obligations contractuelles. Qu'en pensez-vous ?

Cour de cassation, chambre sociale, 3 novembre 2011, n° 10-14.702

Attendu que sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que si, en principe, une nouvelle répartition du travail sur la journée ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du seul pouvoir de direction de l'employeur, il n'en est pas ainsi lorsque, pour suite de cette nouvelle répartition, le rythme de travail du salarié est totalement bouleversé ; [...] la société a imposé à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail caractérisant une modification du contrat de travail ; que par suite, l'accord de la salariée sur cette modification devait être recueilli par l'employeur ; qu'en lui imposant sans avoir obtenu son accord cette nouvelle organisation de son travail la société a manqué à ses obligations contractuelles [...].

Cour de cassation, chambre sociale, 8 novembre 2011, n°10-19.339

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 6 mai 2010), que Mme X, qui avait été engagée le 16 février 2005 par la société Y Sports en qualité de responsable de surface de vente, a été licenciée pour faute grave le 22 juillet 2008 au motif de son absence injustifiée depuis le 23 juin, la salariée n'ayant pas repris son travail après son congé de maternité après avoir refusé le changement de la répartition de ses horaires de travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement de diverses sommes au titre de la rupture. [...]

Mais attendu que par une appréciation souveraine des éléments de preuve produits et sans se substituer à l'employeur, la cour d'appel a constaté, d'une part, que les motifs invoqués par celui-ci pour justifier que le travail exercé habituellement le samedi soit avancé au mercredi n'étaient pas réels et, d'autre part, que le directeur du magasin, beau-frère de la salariée, avait pris cette décision alors qu'il savait que le changement d'horaires était incompatible avec les obligations familiales impérieuses de cette dernière, faisant ainsi ressortir que ce changement portait une atteinte excessive au droit au respect de la vie personnelle et familiale de l'intéressée ; qu'elle a pu en déduire que la salariée n'avait pas manqué à ses obligations en s'opposant à cette modification ; que le moyen n'est pas fondé. [...]

- 1 – L'employeur peut-il fixer de nouveaux horaires de travail ? Justifiez votre réponse.  
L'instauration de nouveaux horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

- 2 – Les nouvelles contraintes horaires de Lucas bouleversent son temps de repos. Il demande à Louis de reconsidérer sa décision mais celui-ci refuse. Lucas a-t-il des chances de succès en cas de procédure devant les prud'hommes ?

**Les faits.** Lucas est salarié de Louis CANOVA. Ce dernier a décidé de fixer de nouveaux horaires de travail qui bouleversent son temps de repos. Il demande à Louis de reconsidérer sa décision. Celui-ci refuse.

**Le problème.** Un employeur peut-il fixer librement de nouveaux horaires de travail ?

La règle. L'instauration de nouveaux horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, les changements d'horaire ne doivent pas constituer une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos. Dans son arrêt du 3 novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que lorsque les nouveaux horaires constituent un bouleversement total du rythme de travail du salarié, ils s'analysent comme une modification du contrat de travail. Par conséquent, ces changements doivent recueillir l'accord du salarié.

**La solution.** Louis CANOVA peut changer les horaires de Lucas. Mais puisque ce changement bouleverse la vie de Lucas, il doit donner son accord. Ce qui n'est pas le cas. Une procédure devant le conseil de prud'hommes amènera les juges à étudier l'ampleur des bouleversements des horaires sur la vie de Lucas

3 – Louise refuse le changement de ses horaires. Louis menace de la licencier pour non-respect de ses obligations contractuelles. Qu'en pensez-vous ?

**Les faits.** Louise, salariée de Louis CANOVA, est de retour à son poste de travail après un congé de maternité. Son employeur, connaissant pourtant bien la situation de Louise, lui impose de nouveaux horaires difficilement compatibles avec sa vie de famille. Louise refuse ces horaires. Son employeur menace de la licencier.

**Le problème.** Un employeur peut-il imposer de nouveaux horaires à une salariée de retour de son congé maternité ?

La règle. L'instauration de nouveaux horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, les changements d'horaire ne doivent pas constituer une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos. Dans son arrêt du 8 novembre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation précise, dans une affaire semblable à celle de Mey, que la salariée qui avait refusé de reprendre le travail avec de nouveaux horaires n'avait pas manqué à ses obligations contractuelles. En l'espèce, les motifs invoqués par l'employeur n'étaient pas réels et l'employeur, beau-frère de la salariée, connaissait l'incompatibilité de ces horaires avec sa situation familiale.

**La solution.** Dans le cas d'espèce, Louis CANOVA ne donne pas de motif au changement d'horaires qu'il a décidé. Il connaissait la situation de Louise qui l'avait informé de ses problèmes de garde d'enfants le mercredi. Par conséquent, le refus de Louise ne s'analyse pas comme un manquement à ses obligations contractuelles.

## **VI – Rupture d'un CDI**

Accro au jeu

Antoine est le seul vendeur du magasin de meubles Buromat. Il aime son métier mais plus encore les jeux en ligne. Chaque matin, il est en retard car il passe une grande partie de ses nuits à jouer. De plus, il lui arrive de quitter son poste sans prévenir pour aller se reposer. Son employeur l'a mis en garde à de nombreuses reprises mais ne l'a jamais sanctionné sous motif que c'est un bon vendeur et qu'il aimerait le garder. Ce matin, premier jour des soldes d'hiver, Antoine est de nouveau absent. Son employeur est exaspéré.

Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 29 avril 2003, n°01-42.376

Attendu que M. X., engagé par la société F le 21 octobre 1993 en qualité d'opérateur sur machine, a été licencié pour faute grave le 11 janvier 1996.

Mais attendu qu'ayant retenu dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve que le salarié, après avoir été sanctionné à de multiples reprises pour des absences et retards injustifiés et mis en garde contre la réitération de tels faits, avait été à nouveau absent sans motif légitime, la cour d'appel [...] a pu [...] décider que son comportement était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave.

Par ces motifs, rejette le pourvoi.

1 – A quelles conditions un salarié peut-il être licencié ?

2 – Dans quels cas l'absence d'un salarié sera-t-il un motif de licenciement ?

3 – L'employeur d'Antoine peut-il le licencier ?

1 - À quelles conditions un salarié peut-il être licencié ?

Un salarié peut être licencié pour motif personnel ou pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel est justifié par des motifs inhérents à la personne du salarié : une faute ou la non-réalisation des objectifs fixés.

Le licenciement économique se justifie par des motifs liés aux circonstances économiques dans lesquelles évolue l'entreprise.

2 - Dans quel cas l'absence d'un salarié sera-t-elle un motif de licenciement ?

La Cour de cassation dans son arrêt du 29 avril 2003 retient l'absence du salarié comme motif de licenciement si celle-ci n'a pas de motif légitime, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constitue une faute grave.

11. L'employeur d'Antoine peut-il le licencier ? Argumentez.

Les faits. Antoine est vendeur dans le magasin de meubles. Il arrive régulièrement en retard et quitte fréquemment son poste pour aller se reposer. Malgré de nombreuses mises en garde de son employeur qui, en même temps, apprécie ses qualités de vendeuse, elle ne modifie pas son comportement.

Le problème. Le comportement d'Antoine est-il constitutif d'un motif de licenciement personnel ?

La règle. Cf. question 10.

La solution. Le comportement d'Antoine est constitutif d'une faute. Il ne se présente pas à son travail à l'heure et s'absente de son travail. Par ailleurs, la fatigue due aux jeux durant la nuit n'est pas un motif légitime. Enfin, son employeur ne peut pas compter sur lui et cela rend impossible son maintien dans l'entreprise.

## **VII – La responsabilité de l'employeur**

La justice a tranché : lors d'un déplacement professionnel, le salarié est sous l'autorité de son employeur... en toutes circonstances.

L'affaire date de 2013. Un employé de l'entreprise TSO est mort alors qu'il était en déplacement professionnel dans le Loiret. Il a été retrouvé sans vie au domicile d'une « parfaite inconnue », avec laquelle il venait d'avoir une relation sexuelle.

Un premier jugement avait qualifié ce décès comme un accident du travail.

Considérant que « le malaise cardiaque, ainsi que le décès » de son ex-salarié n'étaient « pas imputables à son travail mais bien à l'acte sexuel », l'employeur avait alors saisi la Cour d'appel de Paris.

C'était compter sans les arguments de la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) qui a notamment insisté sur le fait qu'un rapport sexuel « relève des actes de la vie courante à l'instar de prendre une douche ou un repas ».

Selon l'organisme, l'employeur n'est pas en mesure d'apporter « la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à l'objet de celle-ci ».

La victime n'était pas « hors de la sphère de l'autorité de l'employeur ».

La Cour d'appel de Paris est allée dans le sens de la Cpam, jugeant que le fait d'avoir été retrouvé chez une inconnue, plutôt que dans la chambre d'hôtel réservé pour lui par TSO, ne plaçait pas pour autant la victime « hors de la sphère de l'autorité de l'employeur ».

Elle a donc confirmé qu'il s'agissait d'un accident du travail puisqu'un salarié « effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L 411 -1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur ».

D'après <https://www.cnews.fr/france/2019-09-12/il-meurt-apres-une-relation-sexuelle-la-justice-considere-que-cest-un-accident-du>

#### Article L411-1

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

- 1 – Retracer les étapes de cette affaire : demandeur et défendeur / tribunaux / décision
- 2 – Quelle est la question de droit soulevée dans cette affaire ?
- 3 – Quels étaient les arguments des différentes parties ?

#### 1 – Les étapes

Tribunal	Demandeur	Défendeur	Décision
Conseil des prud'hommes	CPAM	Employeur	Mort reconnue comme un accident du travail
Cour d'appel des prud'hommes	Employeur	CPAM	Mort reconnue comme un accident du travail

#### 2 – Question de droit

Un salarié en déplacement professionnel est-il toujours sous la responsabilité de son employeur ?

#### 3 – Les arguments

##### Employeur

Le malaise cardiaque, ainsi que le décès de son salarié n'étaient « pas imputables à son travail mais bien à l'acte sexuel »

**CPAM**

L'employeur n'est pas en mesure d'apporter «la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à l'objet de celle-ci ».

Un rapport sexuel « relève des actes de la vie courante à l'instar de prendre une douche ou un repas ».

Le fait d'avoir été retrouvé chez une inconnue, plutôt que dans la chambre d'hôtel réservé pour lui par TSO, ne plaçait pas pour autant la victime « hors de la sphère de l'autorité de l'employeur ».

S'appuie sur l'article L411-1 du code de la SS.