**DROIT DU TRAVAIL - APPLICATIONS**

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

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

**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

**III – La rupture conventionnelle**

La convention de rupture conventionnelle de Samuel.

Entre les soussignés :

La SA IUT, dont le siège est à Saint Dié, rue de l’Université, représentée par B Davin, d'une part, et Samuel DEJOUX, né le…, domicilié à Saint Dié, d'autre part.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Samuel DEJOUX a été embauché en CDI en qualité de développeur le 2 septembre 2022. Les soussignés ont envisagé de mettre fin à ce contrat dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail prévue par les articles L. 1237-11 à L.1237-16 du Code du travail.

ENTRETIEN : Après deux entretiens [...], les soussignés ont convenu de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail [...].

DATE DE CESSATION DU CONTRAT : La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'homologation par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE RUPTURE : Samuel DEJOUX recevra une indemnité de rupture égale à 4 000 (quatre mille euros), soit deux mois de salaire.

DÉLAI DE RÉTRACTATION : Les parties disposent, à compter de la date de la signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours pour se rétracter par lettre recommandée.

HOMOLOGATION : Après expiration du délai de rétractation, la présente convention doit être soumise à l'homologation de la DIRECCTE, faute de quoi elle ne pourra pas s'appliquer.

Fait en deux exemplaires, à Saint Dié, le 29 avril 2023.

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.

**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.

**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.

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 ?

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 [...].

**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 ?

**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*](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 – Retracez 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 ?