



Droit - TD 3

Partie 1 : La modification du contrat de travail

1.) L'employeur peut-il changer unilatéralement les conditions de travail de ses salariés ?

L'employeur a généralement le droit de modifier certaines conditions de travail, mais cette modification doit respecter les principes fondamentaux du droit du travail, notamment le principe de non-discrimination et le principe de la bonne foi.

En règle générale, l'employeur ne peut pas apporter des modifications unilatérales majeures au contrat de travail sans le consentement du salarié. Cependant, des modifications mineures ou temporaires peuvent être apportées si elles sont justifiées par l'intérêt de l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles, comme le précise la Cour de cassation dans sa décision du 28 avril 2018.

2.) Quelles conditions retient la Cour de cassation pour valider le changement des conditions de travail voulu par l'employeur ?

La Cour de cassation retient plusieurs conditions pour valider un changement des conditions de travail imposé par l'employeur. Ces conditions sont les suivantes :

- La modification doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise.
- Elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles.
- Les fonctions du salarié doivent impliquer une certaine mobilité géographique.
- Le salarié doit être informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation ainsi que de sa durée prévisible.

3.) Expliquez la différence entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail.

La différence entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail réside principalement dans leur nature et leur impact sur le salarié :

- **Modification du contrat de travail** : Il s'agit d'un changement fondamental des termes et des conditions du contrat de travail, tels que la rémunération, la durée du travail, la fonction, le lieu de travail, etc. Une modification du contrat de travail nécessite généralement le consentement explicite du salarié. Si le salarié n'accepte pas la modification, l'employeur peut être amené à envisager la rupture du contrat.
- **Changement des conditions de travail** : Il s'agit de modifications moins substantielles, temporaires ou circonstanciées des conditions de travail du salarié. Ces changements peuvent être imposés par l'employeur sous certaines conditions, comme celles précisées par la Cour de cassation. Ils ne remettent pas en cause les éléments essentiels du contrat de travail et sont généralement justifiés par des besoins temporaires ou des circonstances exceptionnelles. Le salarié est informé de manière préalable et transparente sur la nature et la durée de ces changements.

La modification du contrat de travail est donc plus significative et exige le consentement du salarié, tandis que le changement des conditions de travail concerne des ajustements temporaires, sous réserve de certaines conditions, visant à répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise.

Partie 2 : La rupture du contrat de travail

4.) Le responsable peut-il refuser ?

Le responsable hiérarchique a le droit de refuser de déchirer la lettre de démission de Jérôme. Une fois qu'une lettre de démission a été remise et acceptée, d'autant plus lorsqu'elle est écrite et n'a donc pas été faite sur un coup de tête, elle crée généralement un engagement légal de la part du salarié de quitter son poste. Cependant, la décision finale dépendra de la politique de l'entreprise et de la volonté de l'employeur.

En pratique, certains employeurs peuvent être compréhensifs et accepter de revenir sur la démission si cela est dans l'intérêt de l'entreprise, mais ils ne sont pas légalement tenus de le faire. Si l'entreprise décide de maintenir la démission de Jérôme, cela prendra effet conformément aux conditions prévues dans la lettre de démission initiale. Il est donc essentiel pour Jérôme de communiquer clairement avec son employeur.

5.) Elle vous demande si elle peut contester ce licenciement. Qu'en pensez-vous ?

Jeanne a le droit de contester son licenciement pour insuffisance de résultats. En France, la procédure de licenciement doit respecter certaines règles et garanties pour être considérée comme légale. Voici quelques points importants à considérer :

1. Convocation à un entretien préalable : L'employeur a correctement suivi la première étape de la procédure en convoquant Jeanne à un entretien préalable au licenciement. Cette convocation doit être faite par écrit et respecter un délai de cinq jours ouvrables minimum entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien, ce qui semble avoir été le cas ici.
2. Motif du licenciement : L'employeur a évoqué l'insuffisance de résultats comme motif de licenciement. Cependant, il doit être en mesure de démontrer que ce motif est valable et justifié. Jeanne a le droit de demander des explications détaillées sur les allégations d'insuffisance de résultats.
3. Notification du licenciement : La notification du licenciement par remise en mains propres le jour même de l'entretien est un élément clé. L'employeur doit respecter un délai entre l'entretien préalable et la notification du licenciement. Si la notification est immédiate, cela peut soulever des questions sur le respect de la procédure.
4. Contestation du licenciement : Jeanne peut contester le licenciement en engageant une procédure prud'homale devant le Conseil de prud'hommes. Elle peut soutenir que la procédure n'a pas été correctement suivie ou qu'elle a été licenciée de manière injustifiée. Le Conseil de prud'hommes examinera alors les preuves et les arguments des deux parties.

Il est essentiel pour Jeanne de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer la situation spécifique de son cas et déterminer les actions à entreprendre. Les détails et les preuves présentées pendant le processus seront cruciaux pour déterminer si le licenciement était justifié ou s'il peut être contesté avec succès.

6.) En quoi consiste un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

Un licenciement pour cause réelle et sérieuse est une rupture de contrat de travail basée sur des motifs légitimes et sérieux, tels que des problèmes de performance ou de comportement. Il doit suivre une procédure légale, incluant une convocation à un entretien préalable, une notification écrite du licenciement, et respecter les droits du salarié. En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à certaines indemnités légales, comme l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté. Tout non-respect de ces critères peut entraîner une contestation du licenciement devant les tribunaux du travail.

7.) Relevez les trois étapes du licenciement qui s'appliquent quel que soit la nature du licenciement.

Tout d'abord, l'employeur doit notifier au salarié sa décision de licenciement par écrit, en précisant les motifs. Ensuite, il convient de respecter un délai de préavis, sauf en cas de faute grave.

Enfin, l'employeur doit envisager la possibilité d'un entretien préalable au licenciement, au cours duquel le salarié peut s'exprimer et se défendre. Ces étapes visent à garantir un processus équitable dans les cas de licenciement.

8.) Pourquoi la cause réelle et sérieuse n'a pas été retenue ?

Premièrement, la cause manque énormément de preuves substantielles & concrètes, car elle ne repose pas sur des éléments irréfutables.

En effet, le témoignage anonyme ne constitue pas une preuve tangible, mais plutôt une déclaration sans aucune vérification de l'observation de l'éboueur utilisant son téléphone pendant la conduite en service.

Cette base non étayée a contribué à son acquittement.

Son histoire semble pointer vers un licenciement injustifié, car après son accident, il ne pouvait plus exercer efficacement ses fonctions et était réduit temporairement à un emploi à mi-temps, malgré ses près de 12 ans d'ancienneté.

9.) Quelles sont les deux suites possibles pour un licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse ?

Les 2 suites possibles pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse sont :

- **La réintégration du salarié** : Dans ce cas, le tribunal peut ordonner la réintégration immédiate du salarié dans son poste de travail précédent, avec maintien de ses droits et avantages. Cependant, il est important de noter que la réintégration n'est pas toujours réalisable en pratique, surtout si les relations entre l'employeur et le salarié sont gravement détériorées.
- **L'octroi d'une indemnité financière** : Lorsque la réintégration n'est pas possible ou souhaitée, le tribunal peut décider d'attribuer une indemnité au salarié. Cette indemnité est destinée à compenser la perte d'emploi et le préjudice subi par le salarié. Son montant est déterminé en fonction de différents critères, tels que l'ancienneté, la situation personnelle du salarié, et les circonstances du licenciement.

10.) En l'occurrence dans ce cas qu'a statué le conseil des prud'hommes ?

Les prud'hommes ont qualifié le licenciement de Jérôme comme abusif et "injustifié", car l'employeur, selon le tribunal, a accordé plus de crédit aux témoignages de tiers qu'à la longue expérience de Jérôme, qui avait travaillé pour l'entreprise pendant près de 12 ans.

En conséquence, Jérôme a reçu une indemnisation de 1000 euros pour ses frais d'avocat, ainsi qu'une somme totale de 20 468,34 euros de la part de Veolia, dont 5000 euros au titre de dommages et intérêts.

11.) A quelles conditions le licenciement pour cyberattaque est valide ?

Pour qu'un licenciement lié à une cyberattaque soit valide, trois conditions essentielles doivent être remplies :

1. Il doit être établi que le salarié a enfreint des règles spécifiques relatives à l'utilisation des systèmes informatiques de l'entreprise, que ce soit à travers une

charte informatique ou un document de sécurité. Si une charte n'existe pas, ces règles doivent être stipulées ailleurs.

2. Le salarié doit avoir été informé de ces règles, soit par leur inclusion explicite dans son contrat de travail, par exemple.
3. Enfin, il doit être démontré que le salarié a enfreint délibérément ces règles, même s'il prétendait ne pas en avoir connaissance. Cette preuve peut être établie par divers moyens, notamment en montrant que le salarié avait été exposé à ces règles ou à la charte d'une manière ou d'une autre, et qu'il a sciemment choisi de les enfreindre.

12.) Pourquoi parle-t-on de faute grave ?

L'incident impliquant Aurélia est classé comme une faute grave plutôt qu'une faute lourde, car il n'y avait aucune intention malveillante envers l'entreprise.

Il s'agissait plutôt d'une erreur de sa part.

Cependant, cette faute demeure qualifiable de grave en raison de sa nature sérieuse : le téléchargement involontaire d'un malware ou d'un élément similaire constitue une violation majeure des règles de sécurité informatique, notamment en ce qui concerne le téléchargement et l'accès à des sites interdits ou potentiellement dangereux pour les appareils informatiques, ce qui pourrait mettre en péril toute l'entreprise.