

Chapitre 9

QCM

1. **a.** La modification des dispositions collectives s'impose au salarié même s'il s'agit d'une modification du contrat de travail. Ces dispositions ne sont pas contractualisées, le salarié ne peut donc pas les refuser.
2. **c.** La modification des horaires n'est une modification du contrat qu'en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel ou en cas de travail de nuit. Dans les autres cas, la modification ne portant pas sur un élément essentiel, il s'agit d'une modification des conditions de travail.
3. **c.** Le salarié qui refuse une modification de ses conditions de travail peut être licencié pour faute grave. Si le refus est justifié par un motif impérieux tel qu'une contrainte familiale, alors le licenciement sera prononcé pour faute simple.
4. **c.** Les contrats de travail rompus avant le transfert peuvent être transmis au nouvel employeur dans les cas où cette rupture a eu pour but d'échapper à l'application du Code du travail.
5. **c.** Le transfert du contrat de travail ne permet aucune modification, ni de la part du salarié ni de la part de l'employeur. Le contrat de travail est transféré en l'état.
6. **a. et b.** La notion d'entreprise n'est pas définie par le Code du travail. Le transfert d'entreprise peut concerner une entreprise ou un établissement autonome, ou encore une activité autonome et indépendante.
7. **b. et c.** Lors de la modification du contrat de travail, la procédure à suivre par l'employeur est différente selon qu'il s'agit d'une modification pour un motif économique (il faut alors une LRAR avec un délai d'un mois) ou pour motif personnel (le délai n'est pas imposé par le législateur, mais il doit être raisonnable).
8. **b. et c.** La modification des horaires n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail, sauf cas particuliers (temps partiel, travail de nuit). En revanche, la modification des missions ainsi que la modification de la rémunération sont des éléments essentiels du contrat de travail et sont assimilées à une modification du contrat de travail.
9. **b. et c.** En cas de refus de la modification du contrat, l'employeur ne peut motiver le licenciement sur la base de ce refus. En revanche, le motif personnel ou économique à l'origine de la modification peut permettre de justifier le licenciement.
10. **b. et c.** Le transfert d'entreprise ne permet le maintien du contrat de travail que si plusieurs critères sont respectés : le maintien de l'identité de l'activité économique et l'existence d'une entité économique autonome sont les principaux critères à respecter.
11. **b. et c.** La modification du lieu de travail n'est pas une modification du contrat soumise à l'accord du salarié si le lieu n'est pas explicitement prévu dans le contrat et si cette modification ne se fait pas en dehors de la zone géographique. En l'espèce, la distance de 10 km est à l'intérieur de la zone géographique. Il ne peut refuser, sauf si son lieu de travail est explicitement prévu dans son contrat.
12. **b.** L'employeur qui modifie le contrat de son salarié pour motif économique doit le

prévenir par LRAR et lui laisser un délai d'un mois pour prendre sa décision. En cas de refus, il pourra alors le licencier pour motif économique.

13. a. En cas de refus par le salarié d'une modification du contrat de travail, l'employeur doit y renoncer. À défaut, il peut licencier le salarié, mais pour un motif autre que ce refus. Le salarié peut également refuser de travailler dans ces nouvelles conditions. Son refus sera alors requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne pouvant modifier unilatéralement son contrat de travail.

14. c. En cas de refus par le salarié d'une modification de ses conditions de travail, l'employeur pourra le licencier pour faute grave ou pour faute simple si des circonstances particulières justifient ce refus.

15. b. et c. La cession par une entreprise d'une activité accessoire permet le maintien des contrats de travail si l'activité accessoire garde son identité et que l'entreprise cédée est une entité économique autonome.

Exercices

EXERCICE 1 – MODIFICATIONS DE CONTRATS DE TRAVAIL AU SEIN DU MAGASIN JOLIEMODE

- 1. Vérifiez si Sabine peut refuser la modification envisagée de ses horaires de travail.**

Principes juridiques

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail est assimilée à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié. À l'inverse, s'il s'agit d'une modification des conditions de travail, elle peut être imposée au salarié. La modification des horaires fait partie du pouvoir d'organisation de l'employeur et s'assimile en principe à une modification des conditions de travail. Le juge a cependant considéré que le passage d'un temps plein à un temps partiel ou d'un travail de nuit à un travail de jour s'assimilait à une modification du contrat de travail.

Le refus par le salarié d'une modification des conditions de travail est un motif de licenciement pour faute grave.

Application au cas

En l'espèce, la modification des horaires n'est pas importante et Sabine n'a pas de motif valable pour la refuser (son cours de peinture n'est pas un motif personnel impératif). Il s'agit d'une modification des conditions de travail. En cas de refus, l'employeur pourra la licencier pour faute grave.

- 2. Analysez la décision envisagée par Alain Shouze.**

Principes juridiques

La modification du lieu de travail est une modification des conditions de travail à condition de rester dans le même secteur géographique. La notion de secteur géographique n'est pas

définie par la loi, mais appréciée au cas par cas par le juge. En cas de modification hors secteur géographique, l'employeur doit demander l'accord du salarié. La clause de mobilité permet de ne pas solliciter cet accord : il est donné dès l'insertion de la clause dans le contrat de travail.

Application au cas

En l'espèce, l'employeur n'a pas à tenir compte de la situation familiale des salariés (motif discriminatoire). On considère que la distance de 65 km est trop importante pour que l'on se situe encore dans le même secteur géographique. La mutation imposée par Alain Shouze est une modification des contrats de travail de Nadine et Bernard, qu'ils pourront refuser sans risquer de sanction.

EXERCICE 2 – EFFETS D'UN TRANSFERT D'ENTREPRISE SUR LES SALARIÉS DE PARFUMPLUS

1. Indiquez si la société Superverre peut choisir parmi les salariés qu'elle souhaite reprendre.

Principes juridiques

Le transfert d'entreprise a pour effet le maintien des contrats de travail avec le nouvel employeur. Pour être applicable, il faut qu'il y ait transfert d'une entité économique autonome qui garde son identité. Dès lors que l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail est reconnue, il s'applique à tous les contrats de travail. Si l'employeur a procédé à des licenciements afin d'éviter l'application de cet article, ces licenciements sont sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut demander la poursuite de son contrat de travail chez le nouvel employeur ou le versement d'indemnités par l'ancien employeur.

Application au cas

En l'espèce, la cession de l'usine fabriquant des bouteilles de parfum est un transfert d'entreprise. L'usine est une entité économique autonome dont l'identité est conservée. La société Superverre doit maintenir tous les contrats de travail, elle ne peut pas choisir parmi les salariés qu'elle souhaite reprendre. Le licenciement effectué par la société Parfumplus n'est pas valable, car il a pour but d'éviter l'application de la réglementation en matière de transfert d'entreprise.

2. Vérifiez la licéité des modifications apportées aux contrats par la société Superverre.

Principes juridiques

En cas de transfert d'entreprise, les contrats de travail sont poursuivis en l'état. Il y a maintien du contrat de travail et reprise de l'ancienneté du salarié. Toute modification du contrat de travail doit être soumise à l'accord du salarié.

Application au cas

En l'espèce, le repreneur ne peut pas modifier les contrats de travail des salariés transférés sauf à obtenir leur accord. L'ancienneté doit être reprise par le nouvel employeur.

EXERCICE 3 – CESSION D'ACTIVITÉ ET TRANSFERT D'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ PERDRUS [NIV 3]

1. Analysez la situation de Soumaya et d'Arthur afin de vous prononcer sur le transfert ou non de leurs contrats de travail à la société Suprat.

Principes juridiques

La cession d'une branche d'activité d'une entreprise peut être assimilée à un transfert d'entreprise si elle respecte les conditions suivantes :

- L'entité transférée doit être autonome, avec des moyens qui lui sont propres et des objectifs économiques.
- Il doit y avoir un acte de transfert entre les employeurs successifs, mais la jurisprudence est assez souple sur les caractéristiques de cet acte.
- L'activité reprise doit être maintenue par le repreneur, avec la même identité.

Si toutes ces conditions sont respectées, alors il y a transfert d'entreprise au sens de l'article L.1224-1 du Code du travail et maintien des contrats de travail existant au moment du transfert.

Ce transfert est d'ordre public et s'impose aux parties.

Limite : en cas de salarié protégé, le transfert de son contrat de travail est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, qui va vérifier si ce transfert ne porte pas atteinte à la fonction impliquant la protection du salarié.

Application au cas

La cession de l'activité de fournitures de bureau est une entité économique dont l'identité va être conservée par le repreneur. Cependant, on peut avoir un doute sur le caractère autonome de cette entité. En effet, les ressources sont affectées indifféremment à l'un ou l'autre des établissements. C'est d'ailleurs le cas de Soumaya, qui travaille aussi bien dans l'établissement de Marignane que dans celui de Vitrolles. On peut donc considérer qu'il n'y a pas transfert d'entreprise et qu'il n'y aura donc pas maintien des contrats de travail auprès de la société Suprat.

Concernant Arthur, il est membre du CSE. Il s'agit donc d'un salarié protégé dont le transfert serait soumis à l'accord de l'inspection du travail, qui pourra le refuser pour permettre à Arthur de maintenir son activité de représentant du personnel dans la société Perdrus.

2. Présentez les conséquences de leur nouvelle situation.

Principes juridiques

Lorsqu'il y a transfert des contrats de travail, ils doivent être repris en l'état par le nouvel employeur. Ce dernier doit donc reprendre la même rémunération et tenir compte de l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur.

S'il n'y a pas transfert des contrats, le salarié reste avec son ancien employeur, qui devra lui

proposer un autre poste ou le reclasser dès lors que l'activité à laquelle il était affecté a été cédée. Dans ce cas, il peut y avoir une modification des missions et/ou des horaires de travail assimilable à une modification du contrat de travail. L'employeur devra avoir l'accord du salarié ou pourra procéder à son licenciement si le motif économique est justifié.

Application au cas

Soumaya pourra continuer à travailler dans l'établissement de Marignane, mais son employeur devra lui trouver une activité complémentaire afin de respecter son temps de travail initial. Le passage d'un temps plein à un temps partiel est une modification du contrat soumise à l'accord du salarié. De plus, si l'employeur lui propose des activités complémentaires, elles pourront être considérées comme un ajout de missions assimilé à une modification du contrat de travail, donc soumis à son accord. Si elle refuse ces modifications, le risque est alors qu'elle soit licenciée pour motif économique, du fait de la cessation partielle d'activité.

Cas de synthèse

MODIFICATION DE CONTRATS DE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ CATERPLAR [NIV 4]

1. Vérifiez si les modifications apportées aux contrats d'Aline et de Lionel sont possibles sans leur accord.

Principes juridiques

La loi distingue la modification des conditions de travail de la modification du contrat de travail :

- La modification des conditions de travail concerne des éléments non essentiels du contrat pouvant être modifiés de façon unilatérale par l'employeur.
- La modification du contrat de travail concerne des éléments contractualisés modifiables uniquement avec l'accord du salarié.

La jurisprudence considère que la modification des missions, de la rémunération ou le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour sont des modifications du contrat de travail. La modification du lieu de travail n'est une modification du contrat que si elle a lieu en dehors de la zone géographique.

Le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail ne peut donner lieu à son licenciement si ce n'est pour le motif à l'origine de la modification.

Application au cas

Concernant Aline : la modification de ses horaires d'un travail de nuit à un travail de jour est une modification du contrat de travail. De plus, cette modification a également une répercussion sur sa rémunération, cette modification étant également une modification du contrat de travail.

Aline peut donc refuser la modification proposée par Estelle et celle-ci ne pourra pas la sanctionner pour ce refus.

La clause prévue dans le contrat de travail d'Aline (article 5) n'est pas valable. L'employeur ne peut pas décider de modifier les horaires de travail de façon unilatérale au-delà des modifications non essentielles.

Concernant Lionel : la modification de son lieu de travail n'est une modification du contrat de travail que si elle a lieu en dehors de la zone géographique. Le fait de modifier son lieu d'Auxerre à Reims est considéré comme une modification hors zone géographique. Il s'agit donc d'une modification du contrat de travail qu'il peut refuser. Cependant, si le contrat de travail contient une clause de mobilité suffisamment précise, alors on considère que le salarié a déjà donné son accord à cette modification.

Dans le contrat de Lionel, l'article 3 est une clause de mobilité. Lionel ne peut refuser sa mutation. À défaut, il risque d'être sanctionné et pourrait même être licencié pour faute grave.

2. Analysez la situation de Fabien et de ses collègues afin de savoir s'ils obtiendront ce qu'ils ont demandé.

Principes juridiques

La modification de la rémunération est une modification du contrat de travail soumise à l'accord des salariés.

On distingue la notification et la proposition de modification. Lorsque l'employeur notifie une modification de son contrat au salarié, il a alors modifié le contrat de façon unilatérale. Si le salarié refuse, l'employeur ne peut plus revenir sur sa modification et le contrat est alors rompu pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

S'il s'agit uniquement d'une proposition, alors l'employeur peut revenir dessus en cas de refus de la part du salarié.

Application au cas

En l'espèce, Estelle compte modifier la rémunération des salariés. Il s'agit d'une modification des contrats de travail nécessitant leur accord. Cependant, on peut considérer qu'elle n'a pas notifié cette modification, mais qu'il s'agit bien d'une proposition (même accompagnée d'une « menace » de licenciement). Les salariés ayant refusé, Estelle peut revenir sur sa proposition. Ils ne pourront pas demander à ce que le juge reconnaisse une rupture de leurs contrats de travail à la charge de l'employeur.