

TD N°4 : correction des questions, fichier à imprimer.

Chapitre 1 : SITUATION PROFESSIONNELLE

Question n° 1 :

Toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées ni proportionnées à la nature de la tâche à accomplir.

Un salarié ne peut jamais être obligé de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et instruments de travail.

Dès lors que cette mesure est imposée par l'employeur, il doit indemniser le salarié de cette sujétion particulière que constitue l'occupation professionnelle de son domicile.

Question n° 2 :

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de salaires entre les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique. Ce principe joue aussi pour les primes.

Il appartient aux salariés de soumettre aux juges les éléments susceptibles de caractériser une différence de salaires. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables justifiant la différence.

L'employeur ne peut se contenter d'invoquer la seule différence de catégorie professionnelle pour des salariés placés dans une situation identique.

Des salariés qui sont soumis à la même sujétion doivent bénéficier de la même contrepartie.

Selon les circonstances, le degré de sujétion subi permettra de moduler le niveau de l'avantage.

Le taux d'occupation différent en termes de temps et d'espace du domicile des salariés constitue un élément objectif et pertinent justifiant l'octroi d'indemnités différentes.

Les chargés de clientèle niveau 3 et ceux de niveau 4 et 5 doivent percevoir une indemnité d'occupation de leur domicile et du temps passé aux travaux.

Cependant l'employeur a le droit de verser une indemnisation moindre aux chargés de clientèle qui ont une charge de travail à domicile moindre.

Chapitre 2 : CAS PRATIQUE

PREMIERE PARTIE

Faits pertinents n°1 :

Monsieur Roger impose une rétrogradation immédiatement à un des salariés qui n'accomplit pas correctement son travail.

Problème juridique n° 1 :

Un employeur a-t-il le droit d'imposer une rétrogradation à un de ses salariés ?

Règles juridique n°1 :

Lorsque l'employeur envisage une sanction emportant modification du contrat de travail, telle une rétrogradation, le salarié est en droit de la refuser.

En effet une modification du contrat ne peut lui être imposée, même à titre disciplinaire.

L'employeur ne peut imposer immédiatement la sanction.

Solution juridique n°1 :

L'employeur ne peut imposer une rétrogradation à un de ses salariés.

Mêmes faits pertinents n°2**Problème juridique n°2 :**

Un salarié peut-il refuser une rétrogradation qui lui est immédiatement imposée ?

Règles juridiques n°2 :

Le salarié est en droit de refuser une modification de son contrat de travail.

Une modification ne peut lui être imposée même à titre disciplinaire.

Mais en cas de refus, l'employeur pourra se baser sur les faits à l'origine de la sanction erronée, et envisagée de licencier le salarié pour faute professionnelle et non pour son refus de la sanction.

SECONDE PARTIE**Faits pertinents n°1 :**

Monsieur Roger prévient un de ses chargés de clientèle qu'il souhaite le changer de fonction s'il suit une formation, en lui envoyant une lettre recommandée et une demande de réponse dans le mois de la réception.

Le chargé de la clientèle refuse cette proposition dans les 15 jours de la réception de la lettre en envoyant une lettre recommandée à son employeur.

Problème juridique n°1 :

Comment un employeur peut-il proposer une modification de contrat pour raison personnelle à un de ses salariés ?

Règles juridiques n°1 :

Une modification du contrat, c'est-à-dire modification d'un élément qui a été déterminant pour la conclusion du contrat, par nature ou par la volonté des parties.

Il y a modification du contrat, lorsqu'il y a modification de la qualification du salarié.

Constitue une modification pour motif personnel, une modification qui repose sur un motif inhérent à la personne du salarié (compétences, résultat..).

Le code du travail n'impose pas de procédure particulière.

L'employeur qui propose une telle modification doit s'assurer de l'accord du salarié.

L'employeur doit donc envoyer une proposition de modification du contrat au salarié, lui demander de répondre dans un délai raisonnable et de considérer que, faute de réponse favorable, le salarié a refusé cette proposition.

En cas d'acceptation, le contrat se poursuit aux nouvelles conditions.

Solution juridique n°1 :

Pour ce type de proposition de modification, l'employeur a bien averti correctement le salarié en lui envoyant une lettre avec un délai d'un mois pour répondre.

Mêmes faits pertinents n°2**Problème juridique n°2 :**

Un employeur peut-il licencier un salarié qui refuse une modification de son contrat pour un motif personnel ?

Règles juridiques n°2 :

En cas de refus de la modification pour motif personnel, l'employeur peut envisager le licenciement du salarié. Ce licenciement est motivé non par le refus mais par le motif ayant nécessité la proposition.

Est considérée comme une proposition de modification de contrat, la proposition de nouvelle qualification grâce à une formation si l'employeur estime nécessaire de former le salarié pour un nouveau poste.

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (notamment en cas de changement de matériel) et de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi. C'est l'employeur qui décide de l'opportunité de la formation. Le salarié ne peut refuser une formation.

Son refus constitue une faute pouvant justifier un licenciement.

Solution juridique n° 2 :

Monsieur Roger peut envisager de licencier son salarié suite à sa réponse qui consiste à refuser une formation. Il devra observer la procédure du licenciement disciplinaire pour faute.

TROISIEME PARTIE**Faits pertinents n° 1 :**

Madame G est en arrêt maladie depuis 6 mois. Elle est comptable de l'agence et est en CDI depuis 2005, soit depuis 6 ans.

Problème juridique n°1 :

Un employeur peut-il soumettre une de ses salariés en arrêt maladie à une contre-visite médicale ?

Règles juridiques n° 1 :

Conformément à la loi et à la convention collective applicable dans l'entreprise, en contrepartie du maintien total ou partiel du salaire, l'employeur a la possibilité d'organiser une contre-visite afin de procéder à un contrôle médical de l'arrêt de travail.

C'est l'employeur qui prend l'initiative de faire procéder à une contre-visite médicale.

Le médecin contrôleur n'est pas tenu d'avertir de sa venue.

Si le médecin conclut à l'aptitude du salarié, l'employeur peut cesser le versement du complément de salaire pour la période postérieure à la visite.

L'employeur ne peut pour cette aptitude constatée licencier le salarié.

Solution juridique n°1 :

L'employeur peut soumettre un de ses salariés à une contre-visite médicale.

Mêmes faits pertinents n° 2**Problème juridique n° 2 :**

Un employeur peut-il licencier un salarié en longue maladie ?

Règles juridiques n° 2 :

Un salarié peut être licencié pendant un arrêt maladie.

Sauf inaptitude constaté par le médecin du travail, le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul.

En revanche les conséquences de la longue maladie sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer un motif de rupture, si elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement du salarié (article 27 6 e de la convention collective). Il faut que l'absence excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté.

Les deux conditions, c'est-à-dire la perturbation et la nécessité d'un remplacement définitif sont cumulatives. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La nécessité du remplacement dépend du poste occupé, et de la taille de l'entreprise. Est nécessaire le remplacement d'une comptable dans une petite entreprise.

La personne remplacée doit l'être par un autre salarié en CDI, pour une durée au moins équivalente à celle du salarié qu'elle remplace. L'embauche doit intervenir au moment du licenciement ou dans un délai raisonnable.

Solution juridique n° 2 :

L'employeur peut licencier sa salarié en arrêt longue maladie depuis plus de 4 mois comme cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et nécessite le remplacement par un CDI, ceci conformément à la convention collective applicable dans l'entreprise.

.....

Chapitre 3 : QUESTIONS COMPLEMENTAIRES

- 1) « Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir librement vaquer à ses occupations personnelles. » (article L 3121-1 du code du travail)

Ces trois critères sont cumulatifs.

Les trajets entre deux lieux de travail sont assimilés à du temps de travail effectif.

Donc les temps de déplacement entre l'entreprise et les clients d'une entreprise sont du temps de travail effectif.

- 2) « L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant alors considérée comme un temps de travail effectif. » (article L 3121-5 du code du travail)

Le temps durant lequel les salariés sont d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

- 3) Est à temps partiel, toute personne qui ne travaille pas à temps plein.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits et avantages que les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrables que les salariés à temps plein. L'indemnité de congés payés se calcule de la même façon que pour les salariés à temps plein.

- 4) Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court du 1 er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Pour un salarié embauché en cours d'année, le point de départ de l'année de référence est la date de son embauche et le terme est le 31 mai.

5) Les congés payés doivent en principe être pris chaque année durant la période prévue à cet effet. Si un salarié n'a pas pu prendre ses congés, il ne peut être indemnisé que s'il prouve que c'est de la faute de l'employeur. Si le salarié a été malade et qu'il n'a pas pu prendre tous ses congés, les congés acquis doivent être reportés après la reprise du travail.

Les salariées de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Selon la cour de justice de l'Union européenne, les salariés en congé parental doivent pouvoir bénéficier de leurs droits à congés payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant.