

Voici les **3 éléments majeurs** sur lesquels on pourra vous questionner le jour du concours :

## La rémunération

La rémunération contractuelle ou son mode de calcul ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

**RQ** : la modification unilatérale par l'employeur est illicite même si le nouveau mode de rémunération est + avantageux

## La durée du travail

L'employeur ne peut modifier, sans l'accord du salarié, la durée du travail telle que mentionnée dans le contrat.

En revanche, l'employeur peut modifier les horaires de travail sauf :

- de jour à nuit
- de fixe à variable
- de continu à discontinu

## Le lieu de travail

La mutation d'un salarié (non soumis à une clause de mobilité !) peut être imposée si le nouveau lieu de travail se situe dans une même zone.



Les cas pratiques concernant le droit du travail peuvent aussi évoquer la volonté pour l'une des parties de rompre le contrat.

**Les 5 principaux cas de rupture du contrat sont :**

## La rupture conventionnelle

- L'employeur **et** le salarié peuvent prendre l'initiative d'y procéder
- Le salarié bénéficie dans ce cas d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

## Le droit de résiliation judiciaire

Procédure par laquelle le salarié demande au juge de constater les manquements de l'employeur et de prononcer la rupture du contrat

- Si les griefs sont suffisamment graves, la rupture produit les **effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**
- S'ils ne sont pas fondés, la demande est rejetée et le contrat maintenu

## La démission

- La démission impose au salarié le respect d'un **préavis**
- Il s'agit d'un acte unilatéral supposant la « volonté claire et sans équivoque, réelle et réfléchie du salarié »

## Le licenciement pour motif personnel

- Pour être valable, un licenciement **doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (art. L. 1232-1 du Code du Travail)**

-> **Réelle** = «cause objective, indépendante de la bonne ou de la mauvaise humeur de l'employeur»

-> **Sérieuse** = «cause licite revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement»

## Le licenciement pour motif économique

Rupture du contrat effectuée par un employeur pour un ou plusieurs motifs, non inhérents au salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi qui peut notamment être consécutive à :

- Des **difficultés économiques**
- Des **mutations technologiques**
- Une **cessation d'activité de l'entreprise**
- Une **réorganisation** nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise

**ATTENTION** car dans certains cas le juge peut prononcer la nullité d'un licenciement afin d'assurer la protection des salariés dont le statut est fragilisé :

- du fait d'une **maladie professionnelle**
- du fait de leur **absence temporaire** (grossesse ou accident du travail)
- parce qu'ils ont accepté un **mandat électif ou syndical** (représentants du personnel)

Si l'employeur veut licencier un salarié remplissant un des trois critères ci-dessus, **il doit impérativement demander une autorisation auprès de l'Inspection du Travail** s'il veut éviter la prononciation de la nullité du licenciement par le juge.



Le dernier élément à maîtriser pour être au top sur ce chapitre est la **classification des fautes en fonction de leur degré de gravité** :

## Faute légère

**Ne justifie pas un licenciement**

(ex : arriver en retard de temps en temps)

## Faute sérieuse

**Justifie un licenciement disciplinaire** sans être privative des indemnités compensatrices de congés payés, de préavis et de licenciement

## Faute grave

«faute d'une nature telle que l'on ne peut pas exiger de l'employeur qu'il continue à occuper le salarié pendant la période du préavis»

-> **perte du droit de préavis et de l'indemnité de licenciement**

## Faute lourde

Dommege volontairement causé par le salarié avec intention de nuire (complexe à prouver !) à l'entreprise ou à l'employeur

-> **perte du droit de préavis et de l'indemnité de licenciement**

**VOILÀ VOUS ÊTES AU TOP MAINTENANT!**

