

## **La modification et la protection de la relation de travail**

La SARL « La Foulée », gérée par Madame MARTIN, est spécialisée dans la vente de chaussures de sport. Son siège social est à Montpellier et son effectif est de 55 salariés.

La SARL exploite plusieurs magasins dans le Sud de la France, à Montpellier, Béziers et Nîmes et a ouvert récemment une boutique sur Paris.

Plusieurs problèmes juridiques se posent à l'entreprise et Madame MARTIN s'est adressée à son cabinet de conseils juridiques dont vous êtes le/la représentant(e).

**Vous traiterez les trois dossiers à partir des annexes et de vos connaissances personnelles.**

### **DOSSIER 1 : La modification du lieu de travail**

La boutique de Béziers nécessite de recruter un nouveau salarié. Madame MARTIN souhaite recruter en interne car le centre de Nîmes connaît une baisse de son chiffre d'affaires. Elle informe Monsieur DAVID, salarié dans le magasin Nîmes, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de sa mutation prochaine à Béziers. Il devra prendre ses nouvelles fonctions dans six mois.

Monsieur DAVID, installé depuis 15 ans avec sa famille à Nîmes, est mécontent de cette décision. À la relecture de son contrat de travail, il doute de la validité de la clause de mobilité et il pense qu'il a le droit de refuser sa mutation.

**Indiquer si Monsieur DAVID peut refuser sa mutation à Béziers.**

### **DOSSIER 2 : La modification des horaires de travail**

Madame MARTIN a décidé de modifier les horaires d'ouverture du magasin de Montpellier. Actuellement, l'entreprise accueille le public du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h. Le dirigeant souhaite désormais que l'accueil s'effectue de 8h00 à 11h et de 16h00 à 20h00.

Madame DUPONT, vendeuse, envisage de refuser cette modification de ses horaires de travail.

**Indiquer si Madame DUPONT peut refuser modification et les conséquences.**

### **DOSSIER 3 : La représentation du personnel**

Les seuils sociaux requis pour instituer la représentation du personnel étant atteints, les salariés qui ont contribué à la croissance et à la notoriété de l'entreprise demandent à Madame MARTIN de procéder à l'organisation des élections professionnelles.

**Présentez, dans une note structurée, les obligations de Madame MARTIN en 2019 en matière de représentation du personnel (Les règles de mise en œuvre de la représentativité et les moyens matériels à fournir aux représentants.).**

## ANNEXES

### **ANNEXE 1 : Extrait du contrat de travail de Monsieur DAVID**

#### Article 11. Mobilité

En raison de l'évolution de l'organisation de l'entreprise, afin de garantir son bon fonctionnement, la société se réserve la possibilité de modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement de Monsieur DAVID qui pourra être muté dans tout magasin situé en Occitanie.

Monsieur DAVID disposera d'un délai de six mois pour rejoindre sa nouvelle affectation.

Le refus de Monsieur DAVID de rejoindre son nouveau poste s'analyserait en une inexécution de ses obligations contractuelles pouvant légitimer son licenciement pour faute.

### **ANNEXE 2 : Modification du contrat et des conditions de travail**

Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Même dans ce cas, il n'y a toutefois pas modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité. (...) Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités. (...) En cas de refus de la modification d'un élément essentiel du contrat, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement qui devra avoir une cause réelle et sérieuse, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

<http://travail-emploi.gouv.fr>

### **ANNEXE 3 : Modification unilatérale des conditions d'un contrat**

L'article 1103 du Code civil, en son alinéa 1er, prévoit l'effet obligatoire des contrats entre les parties: " Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits."

Le contrat ne peut être révoqué ou modifié que, en principe, par le consentement mutuel des parties.

Dès lors, existe-t-il des cas particuliers où la modification unilatérale des conditions d'un contrat est possible par une partie contractante ? [...] Le contrat de travail [...]

La jurisprudence distingue deux types de modifications : celle portant sur le contrat et celle entraînant une simple modification des conditions de travail.

Lorsque la modification du contrat affecte un des éléments essentiels qui était une des conditions déterminantes de l'accord du salarié lors de l'embauche, cette modification exige l'accord des deux parties.

Quant à la modification des conditions de travail, l'employeur peut imposer unilatéralement une modification des modalités d'exécution du travail (notamment par le biais d'un avenant). Le refus par le salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement (Cass. soc. 10 juillet 1996). [...]

Les horaires et la durée du travail sont en général considérés comme des éléments essentiels du contrat sauf si la modification est ponctuelle ou mineure et n'entraîne aucune réduction de la rémunération. [...]

Source : Murielle Cahen, netiris.fr, 10/03/2014

#### **ANNEXE 5 : Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 25 avril 2007**

« Sur le moyen unique : Vu l'article 1134 du code civil ; Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 30 septembre 1992 en qualité d'aide magasinier par la société Bibes, a été licencié pour faute grave par lettre du 16 septembre 2003, après avoir refusé la modification de ses horaires de travail, ceux-ci étant désormais fixés le lundi de 15 heures à 19 heures et du mardi au samedi de 8 heures à 11 heures et de 15 heures à 19 heures, alors qu'ils s'effectuaient jusqu'alors le lundi de 14 heures à 18 heures, du mardi au vendredi de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures et le samedi de 8 heures à 11 heures ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute grave et débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes tendant au paiement des indemnités de rupture, de rappels de salaires pour la période de la mise à pied et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'à défaut de contractualisation des horaires, leur modification, dès lors qu'elle n'avait pas d'incidence sur la durée totale du travail, et qu'elle intervenait dans le cadre des horaires d'ouverture de l'entreprise afin de répondre aux besoins de la clientèle relevait du pouvoir de direction de l'employeur ; Qu'en statuant ainsi, alors que la modification des horaires ayant pour effet d'imposer au salarié une pause de quatre heures à la mi-journée et de le priver d'une demi-journée de repos hebdomadaire constitue une modification du contrat de travail qu'il est en droit de refuser, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; ».

## **ANNEXE 6 : Les institutions représentatives du personnel**

Entre 25 000 et 30 000 comités d'entreprise où siègent plus de 100 000 élus, autant de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, près de 300 000 délégués du personnel, un peu plus de 40 000 délégués syndicaux font vivre la représentation des salariés.

<http://travail-emploi.gouv.fr>

## **ANNEXE 7 : Les moyens matériels des représentants des salariés**

Article L2143-20 Code du travail

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. ».

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)