

# **Les droits et obligations des salariés**

# Table des matières

<b>I. Droits et obligations pendant l'exécution normale du contrat de travail</b>	<b>3</b>
A. Obligations du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail	3
1. Étendue des obligations du salarié	3
2. Limites aux obligations du salarié	4
B. Droits du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail	5
1. Salaire	5
2. Temps de travail	6
a. Durée de travail	6
b. Congés	7
3. Droit à la santé et à la sécurité	8
<b>II. Exercice : Quiz</b>	<b>10</b>
<b>III. Droits et obligations à l'occasion d'évènements particuliers</b>	<b>10</b>
A. Lors de la suspension du contrat de travail	11
B. Lors de la modification du contrat de travail	12
C. Lors du transfert d'entreprise	13
<b>IV. Exercice : Quiz</b>	<b>13</b>
<b>V. Essentiel</b>	<b>14</b>
<b>VI. Auto-évaluation</b>	<b>15</b>
A. Exercice	15
B. Test	15
<b>Solutions des exercices</b>	<b>16</b>

# I. Droits et obligations pendant l'exécution normale du contrat de travail

## Contexte

Le législateur encadre les droits et obligations du salarié et de l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail. Le législateur essaye de trouver une conciliation entre deux intérêts contradictoires. D'une part, l'intérêt de l'employeur qui est d'adapter son entreprise aux vicissitudes de la vie économique. Et d'autre part, la politique de préservation de l'emploi et la protection du salarié, qui est placé dans une situation de subordination juridique vis-à-vis de son employeur.

À l'issue de ce cours, vous serez en capacité :

- De cerner les conditions dans lesquelles intervient le salarié,
- Et de comprendre la protection du salarié pendant tout le long de l'exécution du contrat de travail.

C'est pourquoi nous verrons dans un premier temps les droits et obligations du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail « *Droits et obligations pendant l'exécution normale du contrat de travail* » et dans un second temps, ses droits et obligations à l'occasion d'événements particuliers impactant le contrat de travail « *Droits et obligations à l'occasion d'évènements particuliers* ».

Nous traiterons tout d'abord ses obligations « *Obligations du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail* » et ensuite ses droits « *Droits du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail* » du salarié à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

## A. Obligations du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail

### Remarque

### Annnonce de plan

Quelles sont l'étendue « *Étendue des obligations du salarié* » et les limites « *Limites aux obligations du salarié* » obligations du salarié ?

### 1. Étendue des obligations du salarié

#### Rappel

Le contrat de travail est le contrat un contrat par lequel une personne, le salarié, s'engage moyennant rémunération, à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, l'employeur, sous la subordination juridique de laquelle elle se place.

## Conséquence

### La particularité du contrat de travail justifie :

- **Le pouvoir de direction de l'employeur** : qui est la faculté de commander, d'organiser et de contrôler. Il peut créer ou préciser de manière unilatérale les obligations de son salarié.
- **Le pouvoir normatif** : l'employeur a le pouvoir d'établir un règlement intérieur. C'est-à-dire des règles durables qui s'appliquent à l'ensemble des salariés.
- **Et le pouvoir disciplinaire** : l'employeur peut sanctionner le salarié qui lui a désobéi.

**Complément**

**De plus, en raison de cette relation contractuelle particulière, le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur au lieu et à l'heure déterminé dans le contrat de travail :**

C'est la raison pour laquelle le Code du Travail définit le temps de travail effectif comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » (art. L. 3121-1 c. tr.).

**En outre, conformément au droit commun des obligations, le salarié doit exécuter le contrat de bonne foi. Il résulte de cette obligation d'exécuter le contrat de bonne foi que :**

- **Le salarié est soumis à une obligation de loyauté** : il doit s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise, il ne doit pas commettre d'acte moralement ou pénalement répréhensible à l'égard de l'entreprise ou de ses collègues, il ne doit pas abuser de ses fonctions pour s'octroyer un avantage particulier ou pour accorder une faveur à d'autres personnes sans avoir l'accord de son employeur.
- **Le salarié est soumis à une obligation de discrétion** : il ne doit pas divulguer les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, pendant ou en en-dehors de son temps de travail.

**2. Limites aux obligations du salarié**

Les pouvoirs de l'employeur ne sont pas sans limite. Le Code du Travail précise que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » (art. L. 1121-1 c. tr.).

**Ainsi l'exercice des droits collectifs affectent les obligations du salarié :**

- **C'est le cas du droit de grève** : qui permet au salarié de ne pas exécuter son contrat de travail.
- **C'est le cas de l'exercice des droits syndicaux** : par exemple, un salarié syndiqué d'afficher des communications ou de diffuser des publications et tracts pour critiquer par exemple le manque de personnel.

**Les droits individuels limitent également l'étendue des obligations du salarié.** Par exemples :

- **Le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée, même aux temps et lieu de travail** (soc, 2 oct. 2001, Nikon) : en conséquence, il peut refuser de travailler à son domicile, refuser d'installer ses dossiers et instrument de travail (soc, 2 oct. 2001, n° 99-42727). L'employeur ne peut, sauf à respecter une procédure, accéder librement aux correspondances étiquetées comme « *personnel* ».
- **Le salarié a droit au respect de la liberté religieuse** : l'employeur ne peut pas évidemment restreindre la liberté d'appartenir à une religion. En revanche, il peut interdire le port des signes religieux mais à condition que cette interdiction soit mentionnée dans le règlement intérieur, que cette interdiction vise toutes les convictions (religieuses, politiques, etc.) et que cette interdiction ne concerne que les salariés qui sont en contact avec la clientèle. À noter que l'employeur peut interdire certaines tenues et accessoires pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène.

**Si le salarié ne respecte pas ses obligations, l'employeur peut :**

- Prononcer des sanctions disciplinaires.
- Engager la responsabilité civile du salarié : mais à condition que le salarié ait commis une faute lourde (soc. 27 nov. 2009 n° 07-44.247), c'est-à-dire qu'il avait une intention de nuire (soc. 31 mai 199 à n° 88-41.419).

### Complément

Il est ici précisé que le contrat de travail peut modifier l'étendue des obligations du salarié en prévoyant des clauses particulières : c'est le cas de la clause de résultat, de la clause de mobilité notamment.

## B. Droits du salarié pendant l'exécution normale du contrat de travail

### Remarque Annonce de plan

**En contrepartie de la mise à disposition de sa force de travail, le salarié a droit :**

- À un salaire « *Salaire* »,
- À un temps de travail qui est encadré « *Temps de travail* »,
- Et à la santé et sécurité « *Droit à la santé et à la sécurité* ».

### 1. Salaire

#### Définition

L'article L. 3221-3 du Code du Travail définit la rémunération comme « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Le salaire est fixé dans le contrat de travail.

**Constitue ainsi un salaire**, le salaire de base qui est la contrepartie stricte au travail accompli par le salarié : il peut être fixe, variable, versé en argent, en nature (logement, véhicule, nourriture, etc.).

**Sont assimilés au salaire, les accessoires et les compléments de salaires** : c'est le cas des pourboires, des primes ou gratifications de fin d'année.

**Sont également assimilés au salaire, les substituts du salaire** : tels que les indemnités journalières en cas de maladie, les indemnités de congés payés, les indemnités de chômage partiel.

**En conséquence, ne constituent pas un salaire :**

- **Les indemnités de licenciement** : car ces indemnités visent à réparer un préjudice,
- **La participation et l'intéressement** ou l'actionnariat salarial aux résultats de l'entreprise : tels que les plans d'épargne salarial.

**En principe**, le salaire est fixé dans le contrat de travail ou dans la convention collective s'il elle est plus favorable.

**Cependant, le salaire horaire doit être au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)** : qui est annexé sur national des prix à la consommation et sur l'indice des salaires horaires moyens.

Le montant du SMIC horaire brut est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, à 10,48 €, soit 1 589,47 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

**À noter que lorsque le salarié accomplit des heures supplémentaires, il a droit soit à un repos compensateur soit à une majoration** : à défaut de précision dans le contrat de travail ou dans la convention collective, la majoration est de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà.

La législation (art. L. 3221-1 et suiv. c. ct.) et la Cour de Cassation (arrêt Ponsolle, soc, 29 oct. 1996, n° 92-43.980) consacrent le principe de l'égalité des salaires à travail égal.

Le salaire doit être payé en euros en principe, par chèque ou par virement au-delà de 1 500,00 €.

Il est payé pendant et sur le lieu de travail.

Il est versé en principe mensuellement.

Le montant du paiement ne tient pas compte du nombre de jours de travail effectif dans le mois, c'est-à-dire sans pouvoir déduire les jours fériés par exemple.

Un bulletin de paye est obligatoirement remis au salarié à chaque paye, sous format papier ou électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

Les salaires sont protégés contre les créanciers de l'employeur car celui-ci est obligé de cotiser auprès de l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) dès lors qu'il est soumis au risque de redressements ou de liquidation judiciaire.

L'AGS couvre toutes les sommes dues en exécution du contrat de travail.

Le salarié est également protégé contre ses propres créanciers puisque ces derniers ne peuvent saisir l'intégralité de son salaire : il doit conserver un revenu au moins égal au RSA (en 2021, le RSA pour une personne seule est de 565,34 € et pour un couple sans enfant 848,01 €).

## 2. Temps de travail

### Définition

Le temps de travail correspond à la durée de travail et aux congés.

### a. Durée de travail

#### Fondamental

**La durée légale du travail à temps complet est fixée à 35 h par semaine** : mais cette durée n'est ni un minimum, puisqu'il existe des contrats à temps partiel, ni un maximum, puisqu'il est possible d'accomplir des heures supplémentaires à partir des 35 h.

L'entreprise ne peut faire travailler les salariés plus de 10 h par jour sauf autorisation administrative ou accord collectif.

De plus une entreprise ne peut faire travailler ses salariés plus de 48 h par semaine, sans toutefois dépasser 44 h par semaine sur 12 semaines sauf autorisation de l'inspection du travail ou accord collectif.

### Définition

Le Code du Travail dispose que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit de conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L. 3121-1 c. tr.).

#### En conséquence :

- **Le temps de pause et le temps de la restauration** sont considérés comme du temps de travail effectif s'ils répondent à la définition ci-dessus.
- **Le temps d'habillage et de déshabillage** ne constitue pas un temps de travail effectif. Si le port d'une tenue de travail est imposé par la loi, un accord collectif ou par le contrat de travail ou le règlement intérieur et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, il y aura des contreparties sous forme de jours de repos ou sous forme financière.
- Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

- En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue un temps de travail effectif.
- En cas d'astreinte, seule la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

À noter que dès que le temps de travail quotidien atteint 6 h, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives, sauf accord collectif plus favorable.

Ensuite, le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 h consécutives, là encore, sauf dérogations préfectorales ou accords collectifs.

Et pour terminer, le repos hebdomadaire, d'une durée minimale de 24 h, doit être donnée le dimanche, là aussi, sauf dérogations préfectorales ou accords collectifs.

## b. Congés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur qui représente 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Le décompte se fait en tenant compte de la durée de travail effectif au cours de l'année de référence, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

### Fondamental

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Si le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec le consentement du salarié. Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

**Si le congé est pris, l'indemnité de congé peut être calculée de 2 manières :**

- Soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
- Soit la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé durant le congé.

Il convient de retenir le plus favorable.

**En revanche, si le congé ne peut être pris suite notamment à une rupture du contrat de travail :** l'indemnité de congé payés est égale à ce qu'il aurait dû percevoir si le salarié avait pris ses congés payés au moment de la rupture du contrat de travail.

**Les jours fériés sont au nombre de 11 :** le 1<sup>er</sup> mai, le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël.

Seul le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Les autres jours fériés sont chômés soit suite à un accord collectif soit suite à une décision de l'employeur.

Le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement rémunéré quel que soit l'ancienneté du salarié. Les autres jours fériés sont rémunérés à condition que le salarié ait au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La journée de solidarité, instituée par une loi du 30 juin 2004, consiste en une journée de travail non rémunérée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Un accord collectif peut préciser les modalités de mise en œuvre : en effet cette journée de solidarité peut être fixée un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai), une RTT ou tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

**Le salarié bénéficie d'autres congés, qui sont regroupés en trois catégories :**

- **Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** : tels que les congés pour événements familiaux (mariage, conclusion d'un pacs, naissance, etc.), congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé sabbatique,
- **Les congés pour engagement associatif, politique ou militant** : tels que congé pour catastrophe naturelle, congé de participation à un jury d'examen, congé de solidarité internationale,
- **Enfin, le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.**

Un salarié peut, sur sa demande et avec l'accord de son employeur sans contrepartie, renoncer à tout ou partie de ses congés payés pour les donner à un autre salarié de l'entreprise assurant la charge d'un enfant malade.

**3. Droit à la santé et à la sécurité**

**Au titre de L. 4121-1 du Code du Travail :**

*« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

1. *Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*
2. *Des actions d'information et de formation ;*
3. *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existante ».*

Il pèse ainsi sur l'employeur une obligation générale de sécurité.

Dans le sillage du contentieux relatif à l'amiante, la Cour de Cassation a dans un premier temps considéré que l'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur, était une obligation de résultat (soc. 28 fév. 2002).

Mais suite à un revirement jurisprudentiel (soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444 ; Ass. Plan. 5 avr. 2019 n° 18-17.442), la Cour de Cassation a ensuite considéré que cette obligation est une obligation de moyens.

Par conséquent, un employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour éviter que le dommage se réalise.

**En lien avec cette obligation générale de sécurité, le Code du Travail impose à l'employeur de mettre en œuvre les principes généraux de prévention suivants :**

1. *« Éviter les risques ;*
2. *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

**Dès le 1<sup>er</sup> salarié, l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels** : cette évaluation est consignée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

**Dans ce cadre, l'employeur doit assurer la surveillance médicale de ses salariés** : c'est la raison pour laquelle en principe lors de l'embauche, les salariés sont concernés par la visite d'information et de prévention.

#### Complément

**Au titre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel et d'y mettre fin :**

- **Le harcèlement moral** est constitué lorsqu'un salarié subi des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.

Attention, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, qui celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers, constitue également un harcèlement sexuel.

#### Complément

**En vue d'assurer la sécurité des salarié, le législateur a créé des droits d'alerte de retrait :**

- Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.
- De plus, tout salarié peut alerte l'employeur que des produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise dont peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.
- Enfin, le CSE qui constate l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché saisi l'employeur.

Toute entreprise doit obligatoirement constituer son propre service médical ou adhérer à un service médical inter-entreprises.

Le service médical est placé sous l'autorité du médecin du travail.

#### Complément

**Le salarié joue également un rôle en matière de santé et de sécurité au travail** : parce qu'il doit « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (art. L. 4122-1 la 1<sup>er</sup> c. tr.).

**Exercice : Quiz**

[solution n°1 p.17]

Question 1

Est-ce que le temps de restauration peut être considéré comme un temps de travail ?

- Oui
- Non

Question 2

Est-ce que les indemnités de licenciement constituent un accessoire du salaire ?

- Oui
- Non

Question 3

Est-ce que le 1<sup>er</sup> mai, jour de la fête du travail, est un jour rémunéré ?

- Oui
- Non

Question 4

Est-ce que l'employeur peut interdire le port des signes religieux ?

- Oui
- Non
- Oui sous conditions

Question 5

Est-ce que le salaire du mois de février (28 jours) est moins important que le salaire du mois de mars (31 jours) ?

- Oui
- Non

**III. Droits et obligations à l'occasion d'évènements particuliers**

**Remarque**    **Annonce de plan**

Certains événements ont des répercussions particulières sur le contrat de travail. Le législateur a imaginé des techniques particulières afin de maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié.

**Ces techniques sont :**

- La suspension du contrat de travail,
- La modification du contrat de travail,
- Et le transfert d'entreprise.

## A. Lors de la suspension du contrat de travail

### Définition

La suspension est une situation dans laquelle le contrat de travail, sans être interrompu, cesse d'être exécuté dans ses obligations essentielles.

### Les causes de suspension du contrat de travail sont multiples.

Il y a par exemple :

- L'arrêt de travail pour maladie ou pour accident (professionnel ou non),
- L'arrêt de travail pour maternité, paternité, adoption,
- Exercice du droit de grève,
- La mise à pied,
- Etc.

L'activité partielle est une cause de suspension du contrat de travail parce qu'elle permet une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou une fermeture de tout ou partie de l'entreprise.

Le salarié reçoit une indemnité versée par l'employeur correspondant à 60 % de sa rémunération brute perdue. Et l'employeur reçoit une allocation spécifique.

En cas de recours à l'activité partielle, l'employeur a l'obligation de maintenir dans l'emploi les salariés placés en activité partielle pendant la durée de celle-ci.

Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur doit consulter les CSE pour les entreprises de 50 salariés au moins et faire une demande d'autorisation préalable à la DREETS.

### Remarque

Afin de limiter les conséquences de la pandémie, le législateur a eu recours à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) qui permet une réduction de l'activité des salariés de 40 % maximum.

Le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute perdue.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, les DIRECCTE se transforment en DREETS (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié reste tout de même tenu de ses obligations de loyauté et de discrétion.

**Effets de la suspension du contrat de travail** : le salarié reste tenu de ses obligations de loyauté et de discrétion.

Il demeure soumis à l'obligation de loyauté et de bonne foi.

Pendant la suspension, le salarié peut démissionner ou faire l'objet d'un licenciement.

À l'issue de la suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

## B. Lors de la modification du contrat de travail

La vie économique d'une entreprise rend nécessaire la modification du contrat de travail. Il faut pouvoir adapter le contrat de travail pour pérenniser l'entreprise.

Mais la question se pose de savoir quels sont les éléments qui peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur et quels sont les autres éléments qui nécessitent l'accord du salarié pour être modifiés.

### Fondamental

Depuis l'arrêt Raquin du 8 octobre 1987, la Chambre sociale différencie les modifications substantielles et les modifications non-substantielles du contrat de travail, pour savoir si l'accord du salarié était nécessaire ou non.

Cette position a été abandonnée par l'arrêt en date du 10 juillet 1996, Le Berre (soc. 10 juill. 1996, n° 93-40.966)

- Les modifications du contrat de travail, que le salarié peut refuser.
- Et le changement des conditions de travail, que le salarié doit accepter parce qu'elles résultent du pouvoir de direction de l'employeur.

**Au regard de la jurisprudence, constituent une modification du contrat de travail une modification concernant :**

- La rémunération (tant sur le montant que sur la structure).
- La durée de travail.
- La qualification : mais l'attribution de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un changement des conditions de travail. Une diminution importante des responsabilités constitue une modification du contrat de travail.
- Le lieu de travail si le salarié ne reste pas dans le même secteur géographique.
  - Donc si le salarié reste dans le même secteur géographique, il s'agira d'une modification des conditions de travail,
  - Un secteur géographique peut être déterminé par rapport à la distance entre les deux lieux, à l'accessibilité ou à la desserte des deux lieux ou par rapport au bassin d'emploi,
  - À noter que la simple mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information sauf s'il est stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

**En revanche constituent une modification des conditions de travail une modification concernant :**

- Les horaires de travail à condition que cette modification a lieu à la marge.
- Le lieu de travail à condition que le contrat de travail contient une clause de mobilité.
  - À noter qu'un salarié ne peut refuser un déplacement exceptionnel et que certains postes impliquent une mobilité (c'est le cas des chefs de chantier).

**Si la modification du contrat de travail intervient pour un motif économique :** l'employeur doit informer le salarié par lettre en recommandé avec accusé de réception.

Le salarié à un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit abandonner la modification, soit licencier le salarié pour motif économique.

**Si la modification a lieu pour tout autre motif** : le salarié est en droit de refuser la modification.

L'employeur peut alors engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui refuse la modification.

Mais la Cour de Cassation rappelle que « *le seul refus d'accepter une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement* » (soc. 14 nov. 2007, n° 06-43.762).

**En cas de modification des conditions de travail** : le salarié ne peut en principe s'y opposer.

Dans ce cas, le refus du salarié rend possible une sanction disciplinaire et peut constituer une faute grave justifiant son licenciement (soc. 10 juill. 1996).

### C. Lors du transfert d'entreprise

#### Fondamental

**Aux termes de l'article L. 1224-1 du Code du Travail** : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ».

Cet article n'interdit pas les licenciements pour motif économique à condition qu'ils soient antérieurs et étrangers au transfert.

À noter que les licenciements pour motif personnel demeurent possibles.

**Les contrats en cours au jour du transfert sont maintenus** : en conséquence, le salarié garde son ancienneté, son salaire, avantage en nature, sa classification, etc.

Le salarié est tenu de rester au service du nouvel employeur. Donc celui qui refuse de travailler sera considéré comme démissionnaire.

**Le nouvel employeur doit poursuivre le contrat de travail** : son refus de le faire s'analyse comme un licenciement.

Les accords collectifs ne s'appliquent que pendant un an, délai pendant lequel l'employeur renégocie un nouvel accord collectif.

**En principe, le nouvel employeur doit prendre à sa charge les dettes que le premier employeur peut avoir vis-à-vis de ses salariés** : il s'agit en pratique des arriérés de salaire, primes et indemnités.

Mais par exception le nouvel employeur n'est pas tenu de le faire en cas d'accord entre l'ancien et le nouvel employeur et en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

## Exercice : Quiz

[solution n°2 p.18]

### Question 1

Est-ce que la mise à pied prononcée suite à une procédure disciplinaire constitue une suspension du contrat de travail ?

- Oui
- Non

### Question 2

Le salarié qui vient d'être mis à pied, tient des propos plus que négatif sur les réseaux sociaux. Son employeur souhaite engager un licenciement. Le salarié concerné lui rétorque que le contrat étant suspendu, il n'est pas soumis à une quelconque obligation de loyauté envers lui. Est-ce que l'employeur peut engager un licenciement ?

- Oui
- Non

Question 3

Un employeur souhaite récupérer une voiture qu'il a attribué à un de ses salarié. En contrepartie, il propose au salarié une augmentation de salaire d'un niveau équivalent. Ce pendant le salarié refuse. Est-ce que l'employeur peut imposer unilatéralement cette modification ?

- Oui
- Non

## V. Essentiel

### La particularité du contrat de travail justifie :

- **Le pouvoir de direction de l'employeur** : qui est la faculté de commander, d'organiser et de contrôler. Il peut créer ou préciser de manière unilatérale les obligations de son salarié.
- **Le pouvoir normatif** : l'employeur a le pouvoir d'établir un règlement intérieur. C'est-à-dire des règles durables qui s'appliquent à l'ensemble des salariés.
- **Et le pouvoir disciplinaire** : l'employeur peut sanctionner le salarié qui lui a désobéi.

Le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur au lieu et à l'heure déterminé dans le contrat de travail.

### En outre, conformément au droit commun des obligations :

- Le salarié doit exécuter le contrat de bonne foi,
- Le salarié est soumis à une obligation de loyauté,
- Le salarié est soumis à une obligation de discrétion.

### Les droits individuels limitent également l'étendue des obligations du salarié : par exemples,

- Le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée, même aux temps et lieu de travail
- Le salarié a droit au respect de la liberté religieuse

**En principe**, le salaire est fixé dans le contrat de travail ou dans la convention collective s'il elle est plus favorable.

**Cependant, le salaire horaire doit être au moins égal au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).**

À noter que lorsque le salarié accomplit des heures supplémentaires, il a droit soit à un repos compensateur soit à une majoration.

Un bulletin de paye est obligatoirement remis au salarié à chaque paye, sous format papier ou électronique si le salarié ne s'y oppose pas.

**La durée légale du travail à temps complet est fixée à 35 h par semaine** : mais cette durée n'est ni un minimum, puisqu'il existe des contrats à temps partiel, ni un maximum, puisqu'il est possible d'accomplir des heures supplémentaires à partir des 35 h.

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur qui représente 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il pèse sur l'employeur une obligation générale de sécurité.

Mais il peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour éviter que le dommage se réalise.

Dans ce cadre, l'employeur doit assurer la surveillance médicale de ses salariés. Il doit également prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel et d'y mettre fin.

La suspension est une situation dans laquelle le contrat de travail, sans être interrompu, cesse d'être exécuté dans ses obligations essentielles.

Les causes de suspension du contrat de travail sont multiples (maladie, maternité, etc.).

À l'issue de la suspension le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

**La Cour de Cassation distingue entre :**

- Les modifications du contrat de travail, que le salarié peut refuser.
- Et le changement des conditions de travail, que le salarié doit accepter parce qu'elles résultent du pouvoir de direction de l'employeur.

**Constituent une modification du contrat de travail une modification concernant :**

- La rémunération
- La durée de travail
- La qualification
- Le lieu de travail si le salarié ne reste pas dans le même secteur géographique un même secteur géographique

En cas de transfert d'entreprise, les contrats sont maintenus.

## VI. Auto-évaluation

### A. Exercice

Monsieur Durandé est négociateur-salarié de la SARL A TOUTIMMO. Après 10 ans de travail, son employeur souhaite lui attribuer un autre secteur géographique, situé à au moins 1 h de trajet de son lieu de travail actuel mais toujours dans la même commune. De plus, sur son secteur, il a développé des relations d'amitié, tout un réseau de connaissance bien utile pour le travail. Tout recommencer demandera bien trop de travail. De ce fait, il souhaite refuser cette modification.

**Question**

[solution n°3 p.18]

À votre avis, est-ce que la proposition que M. Durandé peut refuser la modification de son secteur géographique ?

### B. Test

**Exercice 1 : Quiz**

[solution n°4 p.19]

Question 1

Est-ce que le temps d'habillage et de déshabillage est un temps de travail effectif ?

- Oui
- Non

Question 2

Est-ce que les journées d'astreintes sont considérées comme un temps de travail effectif ?

- Oui
- Non

Question 3

Est-ce que le temps d'attente de l'ambulancier dans son véhicule aux abords d'un circuit automobile, prêt à intervenir en cas d'accident est considéré comme du temps de travail effectif ?

- Oui
- Non

#### Question 4

Est-ce que l'employeur doit avoir obtenu l'accord de son salarié s'il veut faire travailler son salarié le samedi matin alors qu'il est prévu dans son contrat qu'il ne travaillera du lundi au vendredi ?

- Oui
- Non

#### Question 5

En cas de d'acquisition d'une entreprise, est-ce que le repreneur doit maintenir le logement de fonction dont bénéficie le sous-directeur ?

- Oui
- Non

### Solutions des exercices

**Exercice p. 10 Solution n°1****Question 1**

---

Est-ce que le temps de restauration peut être considéré comme un temps de travail ?

- Oui
- Non
- Oui, à condition que le salarié pendant ce temps reste à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives.

**Question 2**

---

Est-ce que les indemnités de licenciement constituent un accessoire du salaire ?

- Oui
- Non
- Non, car elles visent à visent à réparer un préjudice.

**Question 3**

---

Est-ce que le 1<sup>er</sup> mai, jour de la fête du travail, est un jour rémunéré ?

- Oui
- Non
- Oui, il est obligatoirement rémunéré.

**Question 4**

---

Est-ce que l'employeur peut interdire le port des signes religieux ?

- Oui
- Non
- Oui sous conditions
- Oui, sous conditions notamment que cette interdiction soit mentionnée dans le règlement intérieur, qu'elle vise toutes les religions, qu'elle concerne que les salariés qui sont en contact avec la clientèle ou qu'elle soit justifiée pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène.

**Question 5**

---

Est-ce que le salaire du mois de février (28 jours) est moins important que le salaire du mois de mars (31 jours) ?

- Oui
- Non
- Non, car le montant du salaire ne tient pas compte du nombre de jours de travail effectif dans le mois.

**Exercice p. 13 Solution n°2**

**Question 1**

Est-ce que la mise à pied prononcée suite à une procédure disciplinaire constitue une suspension du contrat de travail ?

- Oui
- Non
-  La mise à pied prononcée suite à une procédure disciplinaire constitue bien une suspension du contrat de travail.

**Question 2**

Le salarié qui vient d'être mis à pied, tient des propos plus que négatif sur les réseaux sociaux. Son employeur souhaite engager un licenciement. Le salarié concerné lui rétorque que le contrat étant suspendu, il n'est pas soumis à une quelconque obligation de loyauté envers lui. Est-ce que l'employeur peut engager un licenciement ?

- Oui
- Non
-  Oui, car pendant la suspension du contrat de travail, le salarié reste tout de même tenu de ses obligations de loyauté et de discrétion.

**Question 3**

Un employeur souhaite récupérer une voiture qu'il a attribué à un de ses salarié. En contrepartie, il propose au salarié une augmentation de salaire d'un niveau équivalent. Ce pendant le salarié refuse. Est-ce que l'employeur peut imposer unilatéralement cette modification ?

- Oui
- Non
-  Non, il s'agit d'une modification de la structure de la rémunération. Donc, il faut l'accord du salarié.

**p. 15 Solution n°3**

**Rappel des faits :**

Monsieur Durandé est négociateur-salarié. Son employeur souhaite lui attribuer un autre secteur géographique, situé à au moins 1 h de trajet de son lieu de travail actuel mais toujours dans la même commune. Il souhaite refuser cette modification.

**Problème de droit :** est-ce qu'un salarié peut refuser une modification de son lieu de travail ?

**Base légale :**

Pour savoir si le salarié peut refuser ou non une modification, il faut savoir depuis l'arrêt en date du Le Berre (soc. 10 juill. 1996, n° 93-40.966), s'il s'agit :

- D'une modification du contrat de travail. Auquel cas le salarié peut refuser,
- Ou d'un changement des conditions de travail. Auquel cas, le salarié ne peut refuser.

**Base légale :**

À défaut de précision dans le contrat de travail, la jurisprudence considère que constitue une modification des conditions de travail une modification du lieu de travail à condition que le nouveau lieu de travail reste dans le même secteur géographique que l'ancien lieu de travail. Le secteur géographique est déterminé en fonction par rapport à la distance entre les deux lieux, à l'accessibilité ou à la desserte des deux lieux ou par rapport au bassin d'emploi.

**Application de la règle de droit aux faits :**

En l'espèce, le nouveau lieu de travail est certes à 1 h de son lieu de travail actuel. Cependant il est situé dans la même commune. En conséquence, les moyens d'accessibilité devraient être similaires.

**Solution :**

En conséquence, la modification proposée par l'employeur de M. Durandé constitue une modification des conditions de travail. Par conséquent, M. Durandé ne peut refuser la modification de son lieu de travail. Il n'y avait pas d'accord sur un élément essentiel de la rémunération. En conséquence, la proposition de l'agence immobilière ne vaut pas contrat de travail. Donc Monsieur Dubois ne peut pas prendre ses fonctions le 6 octobre 2021.

Cas pratique inspiré de : soc 3 mai 2012 n° 10-30869.

**Exercice p. 15 Solution n°4****Question 1**

Est-ce que le temps d'habillage et de déshabillage est un temps de travail effectif ?

Oui

Non

 Non car le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et ne peut se conformer à ses directives. Le temps d'habillage et de déshabillage peut faire l'objet de contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière (art. L. 3121-3 c. Tr.).

**Question 2**

Est-ce que les journées d'astreintes sont considérées comme un temps de travail effectif ?

Oui

Non

 Non, seule la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

**Question 3**

Est-ce que le temps d'attente de l'ambulancier dans son véhicule aux abords d'un circuit automobile, prêt à intervenir en cas d'accident est considéré comme du temps de travail effectif ?

Oui

Non

 Oui, car il est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

**Question 4**

---

Est-ce que l'employeur doit avoir obtenu l'accord de son salarié s'il veut faire travailler son salarié le samedi matin alors qu'il est prévu dans son contrat qu'il ne travaillera du lundi au vendredi ?

- Oui
- Non
- Q Oui car il s'agit d'une modification du contrat de travail.

**Question 5**

---

En cas de d'acquisition d'une entreprise, est-ce que le repreneur doit maintenir le logement de fonction dont bénéficie le sous-directeur ?

- Oui
- Non
- Q Oui car les contrats de travail sont maintenus avec tous leurs avantages.