



Actualités législatives et réglementaires

► Territoires zéro chômeur

L'arrêté du 9 mai 2023, habilitant un territoire pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au JO du 11.

Jurisprudence

► Discrimination syndicale

La cour d'appel de Paris retient qu'une discrimination syndicale peut être relevée à l'encontre d'un salarié rapportant notamment la preuve qu'il n'a pas eu la même évolution de carrière que ses collègues dans le cadre de ses 20 années d'activité.

La cour d'appel se fonde également sur le fait que la direction lui avait proposé un nouveau poste à la condition qu'il abandonne ses mandats de délégué du personnel, membre du CE et du CHSCT (CA Paris, 19-4-23, n°20/07869).

► Inaptitude - Résiliation judiciaire

Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail, et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, puis abandonne en cours d'instance la demande de résiliation judiciaire, le juge, qui constate la nullité du licenciement, doit examiner la demande de réintégration (Cass. soc., 11-5-23, n°21-23148).

► Jours fériés - Jours de repos

Dans le cadre d'un accord 35h sur 4 jours, les trois jours non travaillés issus de cette répartition des horaires sur la semaine constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle, de sorte que la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice (Cass. soc., 10-5-23, n°21-24036).

► Preuve - Témoignages anonymes

Si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes *a posteriori* afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence (Cass. soc., 19-4-23, n°21-20308).

FOCUS

Modification des conditions de travail : peut-on s'y opposer ?

L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Lorsque l'employeur modifie un élément du contrat de travail [rémunération, durée du travail, fonction, suppression d'un avantage en nature (ex : voiture ou logement de fonction : voir notamment, Cass. soc., 23-11-11, n°09-73029)], celui-ci doit recueillir préalablement l'accord du salarié, même si cette modification est plus favorable pour le salarié. L'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour accepter ou non cette proposition de modification. Par principe, son silence ne vaut pas acceptation. La seule poursuite par le salarié de son travail aux nouvelles conditions ne vaut pas acceptation de cette modification (Cass. soc., 16-11-05, n°03-47560).

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L.1233-3, il en fait la proposition au salarié par LRAR.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est réduit à quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (art. L.1222-6).

Même si la modification du contrat de travail est décidée à titre de sanction disciplinaire (ex : mutation, rétrogradation...), le salarié peut la refuser.

En cas de refus par le salarié d'une modification d'un élément de son contrat de travail, l'employeur peut soit abandonner son projet de modification, soit engager une procédure de licenciement en s'appuyant sur le motif à l'origine de la modification refusée (ex : économique ou disciplinaire...). Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure correspondante.

Les juges doivent vérifier que le motif à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail constitue bien une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dès lors qu'une modification du contrat de travail est imposée au salarié, celui-ci peut saisir le CPH, en référé, afin d'obtenir l'application de son contrat de travail aux conditions initiales. Si cette modification imposée lui a causé un préjudice, le salarié peut demander des dommages et intérêts.

Si l'employeur ne peut imposer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il peut, en revanche, en vertu de son pouvoir de direction, imposer unilatéralement un changement des conditions de travail au salarié (ex : modification des horaires de travail, changement de service sans modification des fonctions, ajout de nouvelles tâches de travail correspondant à la fonction exercée...). En principe, le refus du salarié de se voir appliquer un changement des conditions de travail est un motif réel et sérieux de licenciement. Dans certaines circonstances, il peut même justifier un licenciement pour faute grave.

Toutefois, existe-il des situations où un salarié peut s'opposer à un changement des conditions de travail qui normalement s'impose à lui ?

Si le salarié démontre que la décision de l'employeur a été prise pour une raison étrangère à l'intérêt de l'entreprise ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, celui-ci peut s'opposer à cette modification (Cass. soc., 23-2-05, n°03-42018).

Par exemple, si le changement des conditions de travail vise à nuire au salarié (Cass. soc., 12-3-02, n°99-46034 : condamnation de l'employeur pour avoir modifier les horaires de travail d'une salariée divorcée avec charge d'enfants sans que ce changement soit nécessaire), repose en réalité sur un motif discriminatoire (Cass. soc., 6-6-90, n°88-42242) ou lorsque le salarié n'a pas été informé préalablement, dans un délai raisonnable, du changement des conditions de travail, celui-ci peut s'y opposer.

Le salarié peut également refuser un changement de ses conditions de travail lorsqu'il démontre que ce changement porte une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3-11-11, n°10-14702).

Par exemple, le fait d'être une mère célibataire d'un enfant en bas âge nécessitant des soins particuliers justifiés par un certificat médical peut justifier un refus de changement des horaires de travail dès lors que celui-ci implique des sujétions particulières (Cass. soc., 16-11-16, n°15-23375).

A l'opposé, une modification des horaires de travail s'impose à une salariée de deux adolescents de 12 et 17 ans sans problème particulier (Cass. soc., 14-2-18, n°16-23042).

Concernant le salarié protégé, aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut lui être imposé. Il appartient à l'employeur soit d'abandonner son projet soit d'engager la procédure de licenciement, en cas de refus par le salarié de cette modification du contrat de travail ou de ce changement des conditions de travail, en demandant l'autorisation de l'inspection du travail.

Dans l'attente de son éventuel licenciement, le salarié protégé doit être maintenu dans son emploi, aux conditions initiales. Au regard de l'autorisation administrative, le refus d'un changement des conditions de travail constitue cependant une faute (CE, 27-6-97, n°163522).