

# Chapitre 9 - La protection du salarié

## Introduction

### Partie 1 : Les principes de la protection du salarié

#### A - Les bases légales et conventionnelles

1. Sources légales : Le Code du travail et les conventions collectives
2. Droits fondamentaux du salarié

#### B - Les obligations de l'employeur

1. Santé et sécurité : Une obligation de résultat en faveur des salariés
2. Conditions de travail : Dignité, respect et équité
3. Formation professionnelle : Une obligation structurée par la loi

### Partie 2 : Les modes de rupture du rapport d'emploi

#### A - Rupture à l'initiative de l'employeur

1. Le licenciement pour motif personnel
2. Le licenciement pour motif économique

#### B - La rupture à l'initiative du salarié

1. La démission
2. La prise d'acte de rupture

#### C - La rupture d'un commun accord : la rupture conventionnelle

1. Principes fondamentaux
2. La procédure de rupture conventionnelle
3. Avantages et inconvénients de la rupture conventionnelle

## Exercice

## Introduction

La protection du salarié constitue une pierre angulaire du droit du travail, visant à rétablir l'équilibre dans une relation souvent asymétrique entre employeur et salarié. Ce cours couvre à la fois la sécurisation des conditions d'emploi et les mécanismes entourant la rupture du contrat de travail.

### **Enjeux fondamentaux :**

- Garantir les droits fondamentaux du salarié tout en préservant la compétitivité des entreprises.

- Éviter les abus, que ce soit dans l'exécution ou dans la cessation des rapports d'emploi.
- Accompagner les transitions professionnelles grâce à la formation et à des dispositifs protecteurs.

### **Objectifs pédagogiques et résultats attendus :**

À l'issue du cours, vous devrez être capable de :

- **Caractériser** les obligations légales de l'employeur en matière de protection des salariés.
- **Identifier** les principaux dispositifs de formation au sein des entreprises.
- **Qualifier** juridiquement les différentes formes de rupture ou de modification du contrat de travail et en **analyser** les conséquences juridiques.

## **Partie 1 : Les principes de la protection du salarié**

**Problématique** : Quels sont les principes fondamentaux qui encadrent la protection des salariés dans le droit du travail français ?

Le droit du travail français repose sur une série de principes fondamentaux qui visent à garantir la dignité, la sécurité et les droits des salariés. Ces principes, qui s'appuient sur des bases légales et conventionnelles, encadrent les relations entre employeurs et salariés afin de préserver un équilibre entre les impératifs économiques et sociaux.

### **A - Les bases légales et conventionnelles**

#### **1. Sources légales : Le Code du travail et les conventions collectives**

Les bases légales de la protection des salariés se trouvent dans le **Code du travail**, un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui

définissent les droits et obligations des parties au contrat de travail. Ces textes assurent un socle minimal de protection, auquel s'ajoutent des normes conventionnelles.

- **Le Code du travail :**

- Contient des règles impératives concernant la durée du travail, la rémunération minimale (SMIC), les congés payés, et la rupture du contrat de travail.
- Encadre des principes généraux tels que la lutte contre la discrimination, la prévention des risques professionnels, ou encore la régulation des relations collectives au sein de l'entreprise (droit syndical, négociation collective).

- **Les conventions collectives :**

- Complètent le Code du travail en adaptant les règles aux spécificités des secteurs d'activité. Ces accords négociés entre partenaires sociaux peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux salariés, comme une rémunération supérieure au SMIC, des congés supplémentaires, ou des garanties spécifiques en matière de santé et de sécurité.

## 2. Droits fondamentaux du salarié

Les principes fondamentaux du droit du travail incluent des droits qui transcendent les seules obligations contractuelles, en ancrant la protection des salariés dans des valeurs universelles.

### a. Le principe de non-discrimination

- **Fondement juridique** : Article L1132-1 du Code du travail.
- Ce principe interdit toute discrimination fondée sur des critères tels que l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, les opinions politiques, ou l'orientation sexuelle, que ce soit lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de sa rupture.
- Les entreprises ont l'obligation de garantir l'égalité des chances, en prenant des mesures proactives, comme l'élaboration de plans d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

## **b. La santé et la sécurité au travail**

- **Fondement juridique** : Articles L4121-1 et suivants du Code du travail.
- L'employeur a une obligation légale de garantir la santé et la sécurité des salariés. Cela inclut :
  - La prévention des risques professionnels par des mesures adaptées (formation, équipements de protection, etc.).
  - L'évaluation régulière des risques via le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).
  - Le respect des normes ergonomiques et des conditions de travail sûres.
- En cas de manquement, la responsabilité civile ou pénale de l'employeur peut être engagée.

## **c. Le respect de la vie privée**

- **Fondement juridique** : Article L1121-1 du Code du travail.
- Le droit au respect de la vie privée des salariés impose des limites à l'ingérence de l'employeur, notamment :
  - La confidentialité des données personnelles (conformité avec le RGPD).
  - La régulation des outils numériques, comme la surveillance des e-mails professionnels, qui doit être proportionnée et justifiée.
  - La protection contre des pratiques intrusives, telles que le contrôle abusif des horaires ou l'interdiction injustifiée de certaines activités extra-professionnelles.

# **B - Les obligations de l'employeur**

L'employeur, en tant que partie dominante dans la relation contractuelle, est soumis à des obligations légales et réglementaires qui visent à protéger le salarié tout au long de son parcours professionnel. Ces obligations, qui relèvent d'une responsabilité proactive et permanente, s'articulent autour de trois axes majeurs :

- la santé et la sécurité

- les conditions de travail
- le développement professionnel des salariés.

## 1. Santé et sécurité : Une obligation de résultat en faveur des salariés

La santé et la sécurité des salariés constituent une priorité essentielle du droit du travail français. L'employeur est tenu à une **obligation de résultat**, ce qui signifie qu'il doit garantir des conditions de travail sûres et adaptées, sous peine d'engager sa responsabilité en cas de manquement.

### a. Cadre légal et fondements

- **Articles L.4121-1 et suivants du Code du travail :**
  - L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.
  - Cette obligation inclut la prévention des risques professionnels, l'information et la formation des salariés, ainsi que la mise en place de moyens adaptés (équipements, organisation, etc.).

### b. Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

- Depuis 2001, toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit établir un **DUER**.
  - **Objectif :** Identifier et évaluer les risques auxquels les salariés sont exposés, proposer des mesures correctives et actualiser ces évaluations régulièrement.
  - Exemple : Une entreprise de bâtiment recense les risques de chute pour les salariés intervenant en hauteur et met en place des formations spécifiques au port du harnais de sécurité.

### c. Mesures concrètes

1. **Prévention des risques physiques :** Fournir des équipements de protection individuels (EPI) adaptés, comme des casques ou des chaussures de sécurité.
2. **Prévention des risques psychosociaux (RPS) :** Identifier les situations de stress, burn-out ou harcèlement moral via des dispositifs internes (enquêtes de satisfaction, cellules de soutien).

3. **Suivi médical renforcé** : Proposer des visites médicales régulières, notamment pour les métiers à risques (manutention, chimie, etc.).

#### **d. Sanctions en cas de manquement**

- En cas d'accident ou de maladie professionnelle liés à une défaillance de l'employeur, ce dernier peut être poursuivi :
  - **Responsabilité civile** : Réparation financière du préjudice subi par le salarié.
  - **Responsabilité pénale** : En cas de faute inexcusable, l'employeur peut être condamné à des peines d'amende, voire à une peine d'emprisonnement.

## **2. Conditions de travail : Dignité, respect et équité**

Les conditions de travail doivent garantir le respect de la dignité humaine et prévenir toute forme de violence, discrimination ou atteinte à la personne.

#### **a. Respect de la dignité et du bien-être**

- **Article L.1121-1 du Code du travail** :
  - L'employeur ne peut imposer des restrictions aux droits ou libertés des salariés que si elles sont proportionnées et justifiées par la nature du poste (exemple : tenue vestimentaire adaptée en contact avec le public).
  - Toute atteinte à la dignité, y compris le harcèlement sexuel ou moral, est prohibée.

#### **b. Obligation d'adaptation et d'inclusivité**

- **Aménagement du poste de travail** :
  - En vertu des obligations légales, l'employeur doit adapter le poste de travail pour les salariés en situation de handicap (articles **L.5213-6 et suivants**).
  - Exemple : Fournir un poste informatique équipé de logiciels adaptés pour un salarié malvoyant.
- **Égalité de traitement** :

- Assurer une rémunération équitable et des opportunités égales d'évolution, quelle que soit la situation personnelle du salarié (sexe, âge, orientation sexuelle, etc.).
- Exemple : Plan d'action pour l'égalité salariale entre hommes et femmes dans une entreprise de grande taille.

### c. Protection contre les abus

- Mettre en place des **procédures de signalement** pour identifier et traiter rapidement les cas de harcèlement ou d'abus.
- Sanctionner les comportements inappropriés via des mesures disciplinaires internes (avertissement, mise à pied, etc.).

## 3. Formation professionnelle : Une obligation structurée par la loi

L'employeur a également une responsabilité en matière de formation professionnelle, destinée à garantir l'employabilité des salariés et leur adaptation aux évolutions technologiques et économiques.

### a. Cadre légal et enjeux

- **Articles L.6311-1 et suivants du Code du travail :**
  - L'employeur doit :
    - Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
    - Permettre leur évolution professionnelle à travers des formations qualifiantes ou certifiantes.

### b. L'entretien professionnel : Un outil stratégique

- **Obligation :**
  - Organiser un **entretien professionnel** tous les deux ans pour chaque salarié. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail mais sur les perspectives d'évolution professionnelle.
  - Tous les six ans, l'employeur doit dresser un bilan pour vérifier que le salarié a bénéficié de :
    - Au moins une formation.

- Une progression professionnelle (changement de poste, évolution salariale, etc.).
- **Exemple :**
  - Dans une entreprise de services numériques, l'employeur propose des formations certifiantes en intelligence artificielle pour permettre à ses salariés d'anticiper les évolutions du secteur.

### c. Plan de développement des compétences

- L'employeur doit concevoir un plan de formation annuel ou pluriannuel pour répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés.
  - Exemple : Une entreprise industrielle forme ses techniciens à l'utilisation de nouvelles machines automatisées.

### d. Sanctions en cas de manquement

- Si un salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires ou des formations nécessaires, l'employeur peut être contraint de verser une compensation financière dans le cadre de litiges prud'homaux.



Les obligations de l'employeur, aussi essentielles soient-elles, n'épuisent pas le champ de la protection des salariés. Cette protection doit également s'étendre aux moments critiques de la relation de travail, notamment lors des évolutions ou ruptures contractuelles.

**Quels dispositifs juridiques garantissent les droits des salariés dans ces contextes délicats ?** C'est ce que nous examinerons dans la partie suivante.

## Partie 2 : Les modes de rupture du rapport d'emploi

**Problématique : Comment le droit encadre-t-il les différentes formes de rupture du contrat de travail pour protéger les salariés et prévenir les abus ?**

Le contrat de travail, en tant qu'accord entre un employeur et un salarié, peut prendre fin pour différentes raisons. La rupture peut être à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ou encore se produire dans un contexte spécifique imposant des conditions particulières. En France, le droit du travail encadre minutieusement ces situations afin de protéger les droits des salariés tout en garantissant aux employeurs la possibilité de faire évoluer leur organisation selon leurs besoins.

## A - Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'un employeur décide de mettre fin à un contrat de travail, il doit respecter des règles strictes pour justifier sa décision et appliquer des procédures légales. On distingue principalement deux types de licenciement : **le licenciement pour motif personnel** et **le licenciement pour motif économique**.

### 1. Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel repose sur une cause liée directement au salarié. Celle-ci peut être de nature disciplinaire, professionnelle ou médicale. Les fondements du licenciement doivent être précis et suffisamment graves pour le justifier.

Les principales catégories de licenciement pour motif personnel :

#### 1. Licenciement disciplinaire :

- Il intervient lorsqu'un salarié a commis une faute. Les fautes peuvent être :
  - **Simple** : erreurs ou manquements mineurs (exemple : retards répétés) qui nécessitent généralement un avertissement avant toute décision de licenciement.
  - **Grave** : comportement rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même temporairement (exemple : vol ou abandon de poste).

- **Lourde** : faute grave commise avec une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (exemple : sabotage volontaire).

## 2. Licenciement pour insuffisance professionnelle :

- Cela concerne les salariés dont les compétences ou les résultats ne répondent pas aux attentes malgré des formations ou un accompagnement adéquats. Exemple : un salarié commercial incapable d'atteindre des objectifs jugés raisonnables par rapport à ses moyens.

## 3. Licenciement pour inaptitude médicale :

- Déclarée par la médecine du travail, l'inaptitude peut découler d'un accident ou d'une maladie (professionnelle ou non). Si aucun poste adapté n'est disponible ou accepté, l'employeur peut procéder à un licenciement.

### Les étapes clés de la procédure :

#### 1. Convocation à un entretien préalable :

- La convocation, envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre, doit préciser l'objet de l'entretien et laisser un délai minimum de 5 jours ouvrables avant la réunion.

#### 2. Entretien préalable :

- C'est l'occasion pour le salarié de s'expliquer et de répondre aux griefs qui lui sont reprochés.

#### 3. Notification du licenciement :

- Une lettre recommandée notifie le salarié de la décision et explique précisément les motifs. L'absence de justification claire ou des motifs insuffisants peut entraîner l'annulation du licenciement.

#### 4. Droits du salarié :

- Le salarié a droit à des indemnités (sauf faute grave ou lourde), au paiement des congés payés non pris et, le cas échéant, à un préavis dont la durée dépend de son ancienneté.

## 2. Le licenciement pour motif économique

Ce licenciement n'est pas lié au salarié mais aux **nécessités de l'entreprise**. Il peut concerner un ou plusieurs salariés en raison de difficultés économiques ou d'une réorganisation visant à maintenir la compétitivité.

Les motifs économiques reconnus par la loi :

**1. Difficultés économiques :**

- Une baisse significative du chiffre d'affaires ou des pertes financières répétées peut justifier un licenciement économique.

**2. Mutations technologiques :**

- L'introduction de nouvelles technologies peut rendre certains emplois obsolètes. Exemple : l'automatisation d'une chaîne de production supprimant des postes manuels.

**3. Réorganisation nécessaire :**

- L'objectif est de sauvegarder la compétitivité ou d'assurer la survie de l'entreprise. Exemple : une fusion ou une restructuration nécessitant une réduction des effectifs.

**4. Cessation d'activité :**

- La fermeture définitive d'une entreprise entraîne un licenciement collectif des salariés.

Les obligations spécifiques de l'employeur :

**1. Recherche de reclassement :**

- Avant tout licenciement économique, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié, y compris dans d'autres filiales ou branches du groupe auquel l'entreprise appartient. Les postes proposés doivent être adaptés aux compétences du salarié.

**2. Consultation des représentants du personnel :**

- Si l'entreprise dispose d'un Comité social et économique (CSE), celui-ci doit être consulté pour émettre un avis sur le projet de licenciement.

**3. Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :**

- Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés prévoyant au moins 10 licenciements, le PSE inclut des mesures telles que :
  - Des reclassements internes ou externes.
  - Des formations pour faciliter la reconversion.
  - Des aides financières pour le départ.

#### 4. **Priorité de réembauche :**

- Les salariés licenciés économiquement peuvent bénéficier d'une priorité de réembauche si l'entreprise recrée des postes dans un délai d'un an.

#### Les étapes de la procédure :

##### 1. **Information et consultation :**

- Les représentants du personnel et l'administration du travail doivent être informés du projet de licenciement et des raisons invoquées.

##### 2. **Entretien préalable individuel :**

- Chaque salarié concerné est convoqué pour discuter des modalités de la rupture.

##### 3. **Notification et mise en œuvre :**

- La lettre de licenciement doit exposer clairement les motifs économiques. Une indemnité spécifique de licenciement économique est versée au salarié.

#### Garanties pour les salariés licenciés économiquement :

- En cas de contestation, les salariés peuvent saisir le Conseil de prud'hommes pour vérifier la réalité des difficultés économiques ou la régularité de la procédure.
- Si le licenciement est jugé abusif ou irrégulier, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts.

## **B - La rupture à l'initiative du salarié**

Lorsqu'un salarié souhaite mettre un terme à son contrat de travail, plusieurs voies s'offrent à lui, principalement **la démission** ou la **prise d'acte de la rupture**. Ces mécanismes, bien que liés à la volonté du salarié, impliquent des conditions juridiques spécifiques et peuvent entraîner des conséquences distinctes.

## 1. La démission

La démission est l'acte par lequel un salarié manifeste **de manière claire et non équivoque** sa volonté de quitter son emploi. Elle est un mode de rupture unilatéral du contrat à durée indéterminée (CDI), n'impliquant ni accord de l'employeur ni justification particulière.

### Conditions de validité :

Pour être valide, la démission doit respecter plusieurs critères :

- **Volonté claire et non équivoque** : le salarié doit exprimer **de manière explicite** son intention de rompre le contrat. Un comportement ambivalent ou une absence de communication formelle pourrait entraîner une remise en cause de la validité de la démission.
- **Absence de vice du consentement** : **la démission ne doit pas être forcée**, résultant par exemple de pressions, de menaces, ou d'un contexte abusif. Une démission contrainte pourrait être requalifiée.

### Modalités pratiques :

1. **Forme** : Bien que la loi ne l'exige pas, **la démission est souvent formalisée par écrit** (lettre remise en main propre ou envoyée en recommandé).
2. **Préavis** : **Le salarié doit généralement respecter un préavis**, dont la durée est fixée par la loi, les conventions collectives, ou le contrat de travail.

### Conséquences :

- **Absence d'indemnités** : Sauf exceptions (convention collective plus favorable, négociation), **la démission ne donne pas droit aux indemnités de licenciement**.

- **Accès au chômage limité** : En principe, une démission prive le salarié des allocations chômage, sauf si elle est considérée comme "légitime" par France Travail (e.g., suivi de conjoint, harcèlement, etc.).

## 2. La prise d'acte de rupture

La prise d'acte de rupture est une démarche par laquelle un salarié met fin à son contrat en invoquant des manquements graves de l'employeur.

Contrairement à la démission, elle est fondée sur une faute de l'employeur et s'apparente à un "licenciement à l'initiative du salarié".

### Conditions :

Pour qu'une prise d'acte soit justifiée, elle doit reposer sur des faits précis et suffisamment graves. Exemples de manquements de l'employeur :

- Retards persistants dans le paiement des salaires.
- Harcèlement moral ou sexuel.
- Modification unilatérale du contrat de travail (par exemple, réduction du salaire sans accord).
- Non-respect des conditions de travail mettant en danger la santé ou la sécurité du salarié.

### Modalités pratiques :

- **Notification** : Le salarié informe son employeur de la prise d'acte, généralement par écrit, en expliquant les raisons.
- **Effets immédiats** : Contrairement à la démission, la prise d'acte entraîne une rupture immédiate du contrat, sans préavis.

### Conséquences :

La prise d'acte est soumise à l'appréciation du juge (Conseil de Prud'hommes), qui devra décider si :

1. **Les griefs sont fondés** : La prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à des indemnités pour le salarié.

2. **Les griefs sont infondés** : La prise d'acte est assimilée à une démission, avec toutes les conséquences qui s'y rattachent (perte des droits à indemnités, chômage, etc.).

## C - La rupture d'un commun accord : la rupture conventionnelle

La **rupture conventionnelle** est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) permettant au salarié et à l'employeur de se séparer d'un commun accord. Instituée par la loi du 25 juin 2008, elle offre une alternative au licenciement et à la démission, en garantissant un cadre légal et des droits spécifiques au salarié.

### 1. Principes fondamentaux

- La rupture conventionnelle repose sur un **accord libre et mutuel** entre le salarié et l'employeur.
- Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, sous peine de nullité.
- Elle est strictement encadrée par le **Code du travail** (articles L.1237-11 et suivants), qui prévoit des modalités spécifiques et un contrôle administratif.

#### Conditions de validité :

Pour être valable, la rupture conventionnelle doit :

1. **Reposer sur le consentement mutuel** : Toute pression ou contrainte exercée par l'une des parties pourrait entraîner l'annulation de l'accord.
2. **Respecter une procédure spécifique** : La rupture conventionnelle nécessite des étapes formelles et un contrôle de l'administration.

### 2. La procédure de rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle est rigoureuse et se déroule en plusieurs étapes successives.

### Étape 1 - Entretien(s) préalable(s) :

- L'employeur et le salarié doivent se rencontrer lors d'un ou plusieurs entretiens pour discuter des modalités de la rupture.
- Le salarié peut se faire accompagner par un représentant du personnel, à condition d'en informer préalablement l'employeur.

### Étape 2 - Signature de la convention :

- Une **convention de rupture** est rédigée et signée par les deux parties. Elle doit mentionner :
  - La date de rupture prévue.
  - Le montant de l'indemnité spécifique de rupture.
  - Les conditions de respect du préavis, si applicable.

### Étape 3 - Indemnité spécifique de rupture :

- Le salarié a droit à une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
- Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié et peut être augmentée par négociation.

### Étape 4 - Délai de rétractation :

- Après la signature, un délai de **15 jours calendaires** est accordé aux deux parties pour se rétracter. Cette période est non négociable et vise à garantir la liberté du consentement.

### Étape 5 - Homologation par la DREETS (ex-DIRECCTE) :

1. Une fois le délai de rétractation écoulé, la convention doit être soumise à la **DREETS** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, anciennement DIRECCTE).
2. L'administration dispose de **15 jours ouvrables** pour valider ou refuser la convention.

3. Si aucune réponse n'est donnée dans ce délai, l'homologation est réputée tacitement acquise.

### 3. Avantages et inconvénients de la rupture conventionnelle

#### Avantages pour le salarié :

- **Indemnité de rupture** : Elle est souvent supérieure à l'indemnité légale minimale, car elle peut être négociée.
- **Accès à l'allocation chômage** : Contrairement à une démission, la rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier des droits au chômage (ARE, allocation de retour à l'emploi).
- **Cadre apaisé** : La négociation peut éviter les tensions et les conflits associés au licenciement ou à une prise d'acte.

#### Avantages pour l'employeur :

- **Simplicité juridique** : La rupture conventionnelle évite les contraintes et les risques d'un licenciement (absence de motif économique ou personnel à justifier).
- **Sécurisation** : Une fois homologuée, la convention met un terme définitif au contrat, limitant les risques de contentieux ultérieurs.

#### Inconvénients potentiels :

- **Consentement forcé** : Le salarié peut se sentir contraint d'accepter une rupture conventionnelle, notamment dans un contexte de pression (situation pouvant entraîner une nullité de l'accord).
- **Contrôle administratif** : Le refus d'homologation par la DREETS prolonge la situation d'incertitude.

## Exercice

## MISE EN SITUATION

Le groupe Stellantis est parfois amené à se séparer de certains salariés. Ce type de décision peut concerner une personne seule, mais c'est aussi, dans d'autres cas, une gestion quantitative des effectifs.

**DOC. 1** Stellantis : 2 600 suppressions de postes prévues en France sur 2 ans

Alors que le groupe Stellantis entreprend des négociations avec les syndicats français sur les effectifs à partir du 1<sup>er</sup> février 2022, plusieurs sources syndicales ont indiqué que la direction du constructeur envisageait la suppression de 1 300 emplois par an en France en 2022 et 2023. Ces départs volontaires s'ajouteraient ainsi aux 1 380 départs volontaires déjà enregistrés en 2021 *via* un accord de rupture conventionnelle collective (RCC), principalement sous forme de congés senior et de mobilités sécurisées, alors que 3 600 personnes ont changé de poste en 2021.

Il s'agit de poursuivre la réduction des coûts entamée depuis la fusion entre PSA et FCA en janvier 2021, qui vise à économiser plus de

5 milliards d'euros par an grâce à des synergies. Le 18 janvier [2022], Carlos Tavares déclarait que la stratégie d'électrification voulue par l'Union européenne devrait entraîner un surcoût de 50 % par rapport à un plan de développement axé autour du véhicule thermique.

**Plus de 30 000 postes supprimés en France depuis 2007**

Christine Virassamy, représentante CFDT citée par Reuters, craint que « le passage à l'électrique constitue un effet d'aubaine pour continuer à réduire les effectifs de la partie française ». Selon le syndicat, l'effectif de PSA en France est déjà passé de 77 000 personnes en 2007 à 42 500 en 2020, soit 34 500 suppressions de postes en treize ans.

Franck Boltllaux, [www.largus.fr](http://www.largus.fr), 2 février 2022.

## DOC. 2 Stellantis : le licenciement d'un salarié annulé par la justice

Un ancien logisticien, qui se disait victime de harcèlement par Stellantis, a obtenu gain de cause. La justice a condamné l'entreprise pour licenciement nul.

C'est la fin de plusieurs années de cauchemar pour ce salarié. Depuis les années 1990, ce logisticien travaillait dans l'entreprise, anciennement PSA, jusqu'à ce qu'il parte en mobilité sur le site de Sochaux en 2010 [...]. Auparavant, il avait déjà travaillé sur plusieurs sites, mais il était convenu avec Stellantis qu'un poste pérenne lui serait réservé à son retour de Sochaux. Problème, lorsqu'il termine sa mission, rien ne lui est proposé. Une méthode et des fausses promesses de l'employeur qu'il va alors dénoncer ardemment.

Alors qu'on lui reproche d'avoir « tenu tête à sa hiérarchie », le salarié explique à nos confrères avoir été « rabaissé, humilié et puni pendant des

années », évoquant même les 21 demandes de formation qui lui ont été refusées. Las de cette situation, il décide dans un premier temps de saisir la cellule anti-harcèlement de Stellantis puis l'inspection du travail. Selon lui, il aurait été harcelé depuis 2016 jusqu'à ce qu'il soit admis dans une clinique spécialisée dans les cas de *burn-out*.

À la fin de son traitement, il reçoit une lettre d'entretien préalable à son licenciement [...]. Un acte de trop pour le salarié qui décide d'attaquer Stellantis aux prud'hommes. Après plusieurs mois de bataille judiciaire, le 21 juin [2022], le géant automobile a été condamné par le conseil de prud'hommes de Montbéliard pour licenciement nul. L'entreprise est même condamnée à verser à l'ancien salarié, reconnu victime de harcèlement moral, 90 000 euros de dommages.

Xavier Martinage, [www.capital.fr](http://www.capital.fr), 29 août 2022.

1. Exposez comment les départs massifs de salariés peuvent s'opérer chez Stellantis.
2. Précisez quelles sont les modalités de protection des intérêts des salariés dans ces circonstances.
3. Analysez le conflit entre l'ancien logisticien de Stellantis (document 2) et son employeur. Exposez par un raisonnement juridique le bien-fondé des réclamations du salarié.
4. Expliquez dans quelle mesure les défaillances de l'entreprise en matière de formation de son salarié peuvent constituer une faute de sa part.