

INTRODUCTION AU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un élément central du droit du travail et de la relation d'emploi. Il définit les droits et obligations de l'employeur et du salarié, encadrant ainsi leur collaboration. Sa qualification juridique a des implications majeures, notamment en matière de protection sociale, de droit du licenciement et de régulation des conditions de travail.

DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DISTINCTION AVEC D'AUTRES CONTRATS

Le **contrat de travail** est une convention par laquelle une personne (**le salarié**) s'engage à travailler pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne (**l'employeur**) en échange d'une rémunération. Trois éléments sont essentiels pour qualifier un contrat de travail :

1. **Une prestation de travail** : le salarié effectue une tâche définie pour l'employeur.
2. **Une rémunération** : le travail fourni donne lieu à un paiement.
3. **Un lien de subordination** : l'employeur exerce un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction sur le salarié.

La distinction du contrat de travail avec d'autres formes de contrats repose principalement sur la présence ou l'absence de ce **lien de subordination**.

Contrat de travail vs. Mandat

Le **mandat** (articles 1984 et suivants du Code civil) est un contrat par lequel une personne (le mandataire) agit pour le compte d'une autre (le mandant), sans lien de subordination. Contrairement au salarié, le mandataire conserve une certaine indépendance dans l'exécution de sa mission. Un dirigeant de société, par exemple, est souvent titulaire d'un mandat social et non d'un contrat de travail.

Contrat de travail vs. Contrat de prestation de service

Le **contrat de prestation de service** est conclu entre un client et un prestataire (souvent un travailleur indépendant ou une entreprise). Ici encore, l'absence de lien de subordination est déterminante. L'indépendant organise librement son travail, choisit ses horaires et ne reçoit pas d'ordres directs de son client. Toutefois, en cas de **requalification**, un prestataire indépendant peut être considéré comme un salarié si un lien de subordination est établi (ex. : un freelance travaillant exclusivement pour une entreprise, recevant des consignes précises et soumis à des horaires fixes).

IMPORTANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LA RELATION D'EMPLOI ET RÔLE DE LA PROTECTION DU SALARIÉ

Le contrat de travail n'est pas un simple accord entre deux parties : il est encadré par le **droit du travail**, qui vise à protéger le salarié, considéré comme la partie la plus vulnérable dans la relation d'emploi.

Pourquoi protéger le salarié ?

Le salarié est dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de son employeur. Sans cadre juridique protecteur, il pourrait être soumis à des conditions de travail précaires, à des rémunérations insuffisantes ou à des ruptures abusives du contrat.

La protection du salarié repose notamment sur :

- **Le respect du salaire minimum (SMIC).**
- **La limitation du temps de travail** (35 heures par semaine en principe).
- **Le droit aux congés payés** et à une protection sociale (assurance maladie, chômage, retraite).
- **L'encadrement des ruptures de contrat** (licenciement, démission, rupture conventionnelle).

À l'inverse, l'employeur bénéficie aussi de droits et de protections, notamment la possibilité d'organiser son entreprise et de sanctionner un salarié en cas de manquement à ses obligations.

ENJEUX PRATIQUES ET IMPACT SUR LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le contrat de travail est bien plus qu'un simple document juridique : il structure les relations professionnelles et influence le climat social au sein de l'entreprise.

Enjeux pour l'employeur

- **Sécurisation juridique** : bien rédiger un contrat évite les litiges et limite les risques de requalification.
- **Flexibilité vs. protection** : choisir le bon type de contrat (CDI, CDD, intérim) selon les besoins économiques de l'entreprise.
- **Gestion des conflits** : un contrat clair facilite la résolution des désaccords avec les salariés.

Enjeux pour le salarié

- **Sécurité de l'emploi** : un contrat bien défini garantit des droits en cas de rupture.
- **Équilibre entre vie professionnelle et personnelle** : respect du temps de travail, droit à la déconnexion.
- **Protection contre l'exploitation** : encadrement des clauses abusives (ex. : clauses de non-concurrence trop restrictives).

Impact sur les relations professionnelles

Un contrat de travail bien défini et respecté favorise un climat de confiance entre l'employeur et les salariés. À l'inverse, des imprécisions ou des abus peuvent entraîner des tensions, voire des contentieux prud'homaux.

Exemple : Un employeur impose à un salarié en CDD des horaires très flexibles sans les mentionner dans le contrat. Ce dernier peut contester cette pratique devant le Conseil de prud'hommes, qui pourrait requalifier le CDD en CDI.

Le contrat de travail est bien plus qu'un simple accord entre un employeur et un salarié : il est au cœur du droit du travail et constitue un instrument de protection et de régulation des relations professionnelles. Son encadrement juridique vise à équilibrer les rapports de force, garantissant ainsi des conditions de travail équitables et un climat social stable. Dans un monde du travail en pleine mutation (télétravail, plateformes numériques, précarisation de l'emploi), les débats sur l'évolution du contrat de travail restent d'une actualité brûlante.

LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES CLES POUR COMPRENDRE

Le contrat de travail est un élément central de la relation entre employeur et salarié. Sa formation repose sur des critères essentiels et des conditions de validité qui garantissent un cadre légal et équilibré. Mais comment se définit-il et quelles sont ses spécificités ? Décryptage.

Les éléments essentiels du contrat de travail

Un contrat de travail, qu'il soit écrit ou tacite, repose sur trois piliers fondamentaux :

- ♦ **Une prestation de travail** : Le salarié s'engage à réaliser une tâche précise pour le compte d'un employeur. Cette prestation peut prendre différentes formes selon le secteur d'activité, mais elle doit être clairement définie dans le cadre de l'emploi.
- ♦ **Une rémunération** : En contrepartie de son travail, le salarié perçoit une rémunération, qui peut inclure un salaire fixe, des primes, des avantages en nature ou encore des commissions. L'absence de rémunération remet en cause l'existence même d'un contrat de travail.
- ♦ **Un lien de subordination** : C'est l'élément déterminant du contrat de travail. Il se caractérise par l'autorité exercée par l'employeur sur le salarié, qui se traduit par la possibilité de donner des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner en cas de non-respect des consignes. Ces trois critères réunis permettent d'établir qu'il s'agit bien d'un contrat de travail et non d'une autre forme de collaboration (comme le contrat de prestation de services pour les indépendants).

Les conditions de validité du contrat de travail

Pour être juridiquement valable, un contrat de travail doit respecter certaines conditions fondamentales :

- ✓ **La capacité des parties** : L'employeur comme le salarié doivent être en mesure de contracter. Par exemple, un mineur non émancipé ne peut conclure un contrat sans l'accord de ses représentants légaux.
- ✓ **Le consentement libre et éclairé** : Le salarié et l'employeur doivent accepter le contrat en toute connaissance de cause, sans erreur, dol (tromperie) ou violence.
- ✓ **Un objet et une cause licites** : L'objet du contrat doit être conforme à la loi et ne pas contrevenir à l'ordre public. Un emploi proposé dans une activité illégale ne peut évidemment pas donner lieu à un contrat valide.

Preuve du contrat de travail : écrit ou tacite ?

Un contrat de travail peut être formalisé par écrit, ce qui est obligatoire dans certains cas (CDD, contrats d'apprentissage...). Cependant, un contrat peut aussi être **tacite** : si un employé travaille sous l'autorité d'un employeur, perçoit une rémunération et exécute des tâches régulières, la relation de travail peut être reconnue, même sans document signé.

Dans les litiges, la preuve peut être apportée par tout moyen : fiches de paie, échanges de mails, témoignages... C'est pourquoi il est essentiel pour les employeurs et salariés de formaliser clairement leur accord dès le départ.

En définitive, bien comprendre la formation du contrat de travail permet d'éviter les litiges et de sécuriser la relation entre employeur et salarié. Un cadre clair et respectueux des droits de chacun est la clé d'une collaboration réussie.

QUESTIONS : A l'aide de vos connaissances et du texte ci-dessus, répondez aux questions suivantes

En quoi le lien de subordination constitue-t-il un élément déterminant du contrat de travail et comment permet-il de distinguer ce dernier d'un contrat de prestation de services ?

Dans quelle mesure la preuve du contrat de travail repose-t-elle sur un régime probatoire particulier et quelles en sont les conséquences juridiques en cas de litige ?

LE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les clauses essentielles : le socle du contrat de travail

Le contrat de travail repose sur des éléments clés qui doivent impérativement figurer dans le contrat :

- ♦ **La qualification du poste** : Elle définit le titre du poste occupé par le salarié et sa classification dans la grille des emplois de la convention collective applicable. Ce critère influence la rémunération, les responsabilités et les perspectives d'évolution du salarié.
- ♦ **La durée du contrat** : Un contrat de travail peut être à durée indéterminée (CDI), la norme en droit du travail, ou à durée déterminée (CDD), utilisé pour des besoins temporaires bien encadrés par la loi.
- ♦ **La rémunération** : Elle est fixée contractuellement et doit respecter le salaire minimum légal ou conventionnel. Le contrat précise également les éventuelles primes, indemnités et avantages en nature accordés au salarié.
- ♦ **Le lieu et les horaires de travail** : Ces informations sont cruciales pour éviter toute ambiguïté. Elles doivent être précisées dès l'embauche, notamment en cas de télétravail ou de travail itinérant.

Si ces clauses constituent la base du contrat de travail, des clauses particulières peuvent être ajoutées pour protéger les intérêts de l'employeur, sous réserve qu'elles respectent le cadre légal.

Les clauses particulières : des dispositions encadrées par la loi

Certaines clauses, bien que non obligatoires, sont fréquemment insérées dans les contrats de travail afin d'adapter la relation contractuelle aux spécificités de l'entreprise. Cependant, elles ne sont valables que sous certaines conditions strictes.

La période d'essai : une évaluation réciproque

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son poste et au salarié de juger si l'emploi lui convient. Sa durée maximale est encadrée par la loi :

- **2 mois** pour les ouvriers et employés,
- **3 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens,
- **4 mois** pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois si la convention collective le prévoit. Passé ce délai, le contrat devient définitif et ne peut être rompu qu'en respectant les règles de licenciement ou de démission.

La clause de non-concurrence : une restriction sous conditions

La clause de non-concurrence vise à empêcher un salarié de travailler pour un concurrent ou d'exercer une activité similaire après la rupture de son contrat. Pour être valable, elle doit respecter quatre conditions essentielles :

1. **Être limitée dans le temps** (généralement entre 6 mois et 2 ans).
2. **Être limitée géographiquement** (un territoire trop large rendrait la clause abusive).
3. **Être justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise** (éviter la divulgation d'informations stratégiques).
4. **Prévoir une contrepartie financière** (une indemnité versée au salarié pendant la durée de la restriction).

Si ces conditions ne sont pas réunies, la clause peut être annulée par les tribunaux.

La clause de mobilité : une flexibilité sous contrôle

La clause de mobilité permet à l'employeur d'imposer un changement de lieu de travail au salarié. Cependant, elle doit :

- Définir précisément le périmètre géographique concerné.
- Ne pas être mise en œuvre de manière abusive ou discriminatoire.
- Tenir compte des contraintes personnelles du salarié (famille, logement...).

Une clause trop vague ou appliquée de manière excessive pourrait être invalidée par un juge.

La clause d'exclusivité : une interdiction qui doit être justifiée

La clause d'exclusivité interdit au salarié d'exercer une autre activité professionnelle, salariée ou indépendante, pendant toute la durée du contrat. Toutefois, elle ne peut être imposée que si :

- Elle est **justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise** (protection des secrets industriels, risque de concurrence, etc.).
- Elle **ne porte pas atteinte au droit fondamental du salarié à travailler** (elle ne doit pas l'empêcher d'avoir des ressources suffisantes).

Une interdiction absolue et non justifiée pourrait être contestée en justice.

La clause de confidentialité : protéger les informations stratégiques

La clause de confidentialité engage le salarié à ne pas divulguer les informations sensibles de l'entreprise, pendant et après l'exécution du contrat. Elle s'applique notamment aux secrets de fabrication, aux données clients ou aux stratégies internes.

Contrairement à la clause de non-concurrence, elle **n'implique pas de contrepartie financière** et peut être plus large dans le temps et l'espace. Toutefois, son application doit rester raisonnable et ne pas priver le salarié de la possibilité d'utiliser son expérience dans un futur emploi.

La clause de dédit formation : un remboursement sous conditions

Lorsqu'un employeur finance une formation coûteuse pour un salarié, il peut inclure une clause de dédit formation. Celle-ci oblige le salarié à rester dans l'entreprise pendant une certaine durée sous peine de rembourser tout ou partie des frais de formation.

Pour être valide, cette clause doit :

- **Préciser clairement la durée de l'engagement** du salarié.
- **Limitier le montant du remboursement** aux frais réellement engagés.
- **Ne pas être disproportionnée** au regard du coût de la formation et du salaire du salarié.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la clause peut être jugée abusive.

Un encadrement strict par le droit du travail

Toutes ces clauses doivent respecter les principes du droit du travail et ne pas porter une atteinte excessive aux droits du salarié. En cas de litige, les juges peuvent examiner leur validité et les annuler si elles sont jugées disproportionnées ou contraires aux principes fondamentaux.

Le contrat de travail est un document clé qui fixe les règles de la relation entre employeur et salarié. Si les clauses essentielles garantissent un cadre légal et transparent, les clauses particulières permettent de répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise, à condition qu'elles respectent le droit du travail. Pour éviter les litiges, il est recommandé de rédiger ces clauses avec précision et de veiller à leur conformité légale.

ANNEXE 1

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 00-45.135

Attendu que M. X... est entré au service de la société d'assurance La Mondiale le 1er décembre 1993 ; qu'il occupait un emploi d'agent producteur ; que, le 7 mars 1995, l'employeur lui a ordonné de remettre le matériel professionnel dont il disposait et de cesser d'exécuter le contrat de travail en lui reprochant de s'être introduit irrégulièrement, en août 1994, dans le bureau de son supérieur hiérarchique ; que, le 5 avril 1995, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour clause de non-concurrence, ainsi que d'un rappel de commissions ;

Sur le second moyen, relatif au rappel de commissions, tel qu'il figure en annexe :

Vu l'article L. 131-6 du Code de l'organisation judiciaire ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen, relatif à l'indemnité pour clause de non-concurrence :

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour clause de non-concurrence, la cour d'appel a énoncé que la clause litigieuse était licite et régulière ; qu'elle ne comportait aucune contrepartie financière, ce qui était conforme à la convention collective applicable ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en déclarant licite une clause de non-concurrence qui ne comportait pas de contrepartie financière, la cour d'appel a violé le principe ci-dessus énoncé et le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition rejetant la demande de dommages-intérêts pour clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 28 juin 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne la société La Mondiale aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix juillet deux mille deux.

ANNEXE 2

Article L1222-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

ANNEXE 3

COUR DE CASSATION, CIVILE, CHAMBRE SOCIALE, 13 MARS 2013

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 octobre 2011) que M. X..., engagé le 10 avril 2007 par la société Devea conseil en qualité de consultant pour exercer des fonctions d'administrateur informatique, dans le cadre d'un contrat de travail contenant une clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national a été licencié le 22 octobre 2008 pour faute grave au motif d'un refus réitéré d'exécuter des missions, en violation de la clause de mobilité ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de nullité de la clause de mobilité, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; qu'il s'ensuit qu'une telle clause est nulle et de nul effet ; qu'en considérant que la clause de mobilité stipulée au contrat de travail de M. X... qui visait l'ensemble du territoire national était claire, licite et précise cependant qu'une telle clause ne définissait pas sa zone géographique de façon précise, de sorte qu'elle devait être déclarée comme nulle et de nul effet, la cour d'appel, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que le refus par le salarié de la mutation intervenue en fonction d'une clause de mobilité stipulée au contrat de travail, qui ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, ne justifie pas le licenciement du salarié ; qu'en relevant que la clause de mobilité stipulée au contrat de travail de M. X... visant l'ensemble du territoire national était claire, licite et précise pour en déduire que le refus du salarié d'effectuer la mission proposée était fautif et justifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse, quand la clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3°/ que l'adjonction de nouvelles tâches ne correspondant pas à la qualification et aux compétences du salarié constitue une modification du contrat de travail qu'il est en droit de refuser ; qu'en considérant que la mission et la formation proposée par l'employeur pour la réaliser ne constituait pas une modification du contrat de travail, quand il résultait de la lettre de licenciement que l'employeur avait offert « pour la partie SAP que le salarié ne maîtrisait pas », une formation ce dont il résultait nécessairement que la mission offerte constituait une modification de son contrat de travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la clause de mobilité claire, licite et précise s'imposait au salarié qui n'ignorait pas qu'il serait amené compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité à s'éloigner de son domicile, la cour d'appel, qui a constaté que la mission qui lui était proposée s'inscrivait dans le cadre de son contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

QUESTIONS : A l'aide de vos connaissances et des documents ci-dessus, répondez aux questions suivantes

Un cadre supérieur occupe un poste de directeur commercial dans une entreprise spécialisée en solutions informatiques. Son contrat de travail inclut une clause de non-concurrence l'empêchant d'exercer une activité dans le même secteur pendant trois ans sur tout le territoire européen, sans limitation précise du périmètre d'activité et sans contrepartie financière.

À la fin de son contrat, ce salarié est recruté par une entreprise concurrente en Allemagne. Son ancien employeur l'attaque en justice pour non-respect de la clause de non-concurrence et demande des dommages et intérêts ainsi que l'interdiction de travailler pour son nouvel employeur.

Dans le même temps, le salarié, accompagné de son avocat, saisit le conseil des prud'hommes pour demander la nullité de cette clause. **En l'absence de clause de non-concurrence valide, pourrait-il également réclamer des indemnités pour la période de restriction imposée par son ancien employeur ? Quels principes du droit du travail et de la jurisprudence pourraient être invoqués dans cette affaire ?**

Un salarié est embauché en tant qu'ingénieur en télécommunications à Lyon. Son contrat de travail comporte une clause de mobilité indiquant qu'il pourra être affecté "dans toute région où l'entreprise dispose de locaux ou intervient auprès d'un client".

Après cinq ans en poste, son employeur lui impose une mutation immédiate en Martinique, invoquant la clause de mobilité, sans lui proposer de compensation financière ni d'aide à la relocation. Le salarié refuse cette mutation, arguant que :

1. Son conjoint occupe un poste de fonctionnaire à Lyon, rendant le déménagement impossible.
2. La clause est trop large et ne définit pas clairement les zones d'application.
3. L'application soudaine de la clause est abusive et semble motivée par une volonté de l'évincer sans procédure de licenciement.

L'entreprise décide alors de le licencier pour faute grave en raison de son refus d'exécuter la clause contractuelle.

Dans ce contexte, comment le salarié peut-il contester ce licenciement devant le conseil des prud'hommes ? Quels principes juridiques pourraient être invoqués pour démontrer l'abus de droit dans l'application de la clause de mobilité ?

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Le contrat à durée indéterminée (CDI) : la norme du droit du travail

Le **contrat à durée indéterminée (CDI)** est la forme de contrat de travail la plus courante et la plus protectrice pour le salarié. Il **n'a pas de date de fin**, ce qui assure une stabilité de l'emploi. Sa rupture peut intervenir à l'initiative du salarié (démission), de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique) ou d'un commun accord (rupture conventionnelle).

Le CDI est souvent privilégié par les employeurs lorsqu'un poste est structurellement nécessaire dans l'entreprise. Il offre au salarié des avantages comme l'accès aux indemnités de licenciement en cas de rupture à l'initiative de l'employeur et une meilleure protection sociale.

Les contrats à durée déterminée (CDD) et l'intérim : des solutions encadrées

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** est conclu pour une durée limitée et ne peut être utilisé que dans des situations précises définies par la loi, comme :

- **Le remplacement d'un salarié absent** (maladie, congé maternité, etc.).
- **Un accroissement temporaire d'activité** (période de forte production).
- **Un emploi saisonnier.**

Le **CDD ne peut pas être utilisé pour un besoin durable** de main-d'œuvre sous peine d'être requalifié en CDI par les tribunaux. Il est soumis à une durée maximale (18 mois en règle générale) et bénéficie d'une **indemnité de fin de contrat** sauf en cas de transformation en CDI.

Le travail temporaire (intérim) suit des règles similaires mais repose sur une relation tripartite entre le salarié, l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Il offre une grande flexibilité aux employeurs mais une précarité accrue pour les salariés.

Les contrats à temps partiel et les contrats spécifiques

Le contrat à temps partiel

Le contrat à temps partiel se distingue par une durée de travail inférieure à celle d'un temps plein (35h par semaine). Le salarié bénéficie des mêmes droits qu'un temps plein mais peut être soumis à des variations d'horaires et à une rémunération moindre.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation

Ces deux contrats permettent à un salarié d'alterner travail en entreprise et formation.

- **Le contrat d'apprentissage** s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans et vise l'obtention d'un diplôme.
- **Le contrat de professionnalisation**, accessible à un public plus large, favorise l'insertion professionnelle grâce à une formation qualifiante.

Ces contrats ouvrent droit à des exonérations de charges pour l'employeur et offrent au salarié une rémunération indexée sur son âge et son niveau de qualification.

Les contrats spécifiques : intermittents, saisonniers et autres formes atypiques

- **Le contrat d'intermittent du spectacle** concerne les métiers artistiques et audiovisuels, caractérisés par des missions discontinues.
- **Le contrat saisonnier** est limité aux activités liées à des cycles saisonniers (agriculture, tourisme). Il offre moins de garanties qu'un CDI, notamment en matière de reconduction de contrat.

Comparaison des droits et obligations selon le type de contrat

Le **CDI** reste la forme la plus sécurisante pour les travailleurs, tandis que le **CDD** et l'**intérim** offrent une flexibilité recherchée par les entreprises mais présentent plus de précarité pour les salariés. Les contrats spécifiques, quant à eux, permettent de répondre à des besoins particuliers, notamment en matière de formation ou d'emploi temporaire.

Comprendre ces différentes catégories est essentiel pour les employeurs comme pour les salariés afin de sécuriser la relation de travail et de garantir un cadre juridique adapté aux réalités professionnelles.

ANNEXE 1

LICENCIEMENT ECONOMIQUE : DEFINITION

Conformément au Code du travail, le **licenciement pour motif économique** ne doit pas être justifié par des raisons liées à la personne du salarié : il est distinct du **licenciement pour motif personnel**. La suppression d'un ou plusieurs postes (ou la modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusé par le salarié) peut être justifié par les motifs suivants :

- des **difficultés économiques** (état de cessation des paiements, redressement judiciaire, résultats déficitaires, etc.) ;
- des **mutations technologiques** (l'introduction d'une technologie informatique nouvelle qui a une incidence sur l'emploi).

Les juges ont également admis les motifs suivants :

- la **réorganisation d'une entreprise** pour sauvegarder sa compétitivité afin de prévenir des difficultés économiques à venir ainsi que leurs répercussions sur l'emploi ;
- la **cessation complète de l'activité** de l'entreprise qui doit être définitive, totale et non reprochable à l'employeur.

👉 **Bon à savoir** : en cas de contestation, c'est le juge qui appréciera si les causes économiques invoquées étaient suffisantes pour fonder un licenciement économique. Si les raisons n'étaient pas suffisantes, le licenciement risque d'être requalifié en **licenciement abusif**.

Il existe deux catégories de licenciement économique :

- Le **licenciement économique individuel** : c'est une rupture du CDI d'un seul salarié pour motif économique.
- Le **licenciement économique collectif** : c'est une rupture du CDI de plusieurs salariés pour motif économique.

La procédure de licenciement économique varie selon que le licenciement économique est individuel ou collectif et en fonction de la taille de l'entreprise.

ANNEXE 2

LICENCIEMENT ABUSIF : LE FONDEMENT

Pour être fondé, un licenciement doit reposer sur une **cause réelle et sérieuse**.
A défaut, il sera jugé abusif ou **“sans cause réelle et sérieuse”**.

Définition de la cause réelle

Pour être réelle une cause doit-être :

- **existante**, c'est-à-dire se rapportant à des manifestations extérieures et objectives, susceptibles de vérification. Ainsi, la simple perte de confiance en un salarié ne constitue par un motif de licenciement (*Cour de cassation, chambre sociale, 29 novembre 1990*). En revanche, la mésentente du salarié avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques, imputable à son attitude d'opposition systématique, en est un (*Cour de cassation, chambre sociale, 29 mai 2001*) ;
- et **exacte**, c'est-à-dire que les faits invoqués constituent la véritable raison du licenciement et ne servent pas à couvrir un motif moins avouable (discrimination, vie privée du salarié, etc.).

Définition de la cause sérieuse

Par **sérieuse**, il faut entendre « une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement » (*Journal Officiel de l'Assemblée Nationale, 30 mai 1973, p. 1699*). La faute grave et la faute lourde (commise avec l'intention de nuire à l'employeur) constituent ainsi des motifs sérieux de licenciement.

A noter :

L'exigence d'une cause réelle et sérieuse vaut aussi bien pour les licenciements pour **motif personnel** (*article L. 1232-1 du Code du travail*) que pour les licenciements pour **motif économique** (*article L. 1233-2 du Code du travail*).

Quelles sont les conséquences d'un licenciement abusif ?

Lorsqu'il est jugé abusif par le Conseil de [prud'hommes](#), le licenciement ouvre droit à réparation pour le salarié. La nature et le montant de cette réparation varient selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Les indemnités pour licenciement abusif

Le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et l'entreprise compte au moins 11 salariés

Le Juge peut proposer la **réintégration** du salarié dans l'entreprise, avec le maintien de tous ses avantages acquis (*article L. 1235-3 du Code du travail*).

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le Juge octroie alors une **indemnité** au salarié. Le montant de cette indemnité fixé par le [Barème Macron](#), à la charge de l'employeur, sera évalué au regard du préjudice subi par le salarié : difficultés à retrouver un emploi en raison de l'âge ou du contexte économique, etc. En tout état de cause, cette indemnité ne peut être inférieure aux **6 derniers mois de salaire** (rémunération brute + primes et avantages en nature). Elle s'ajoute à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de congés payés.

Le salarié peut en outre prétendre à des **dommages et intérêts** supplémentaires s'il justifie d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement (*article 1382 du Code civil*). Le préjudice le plus fréquent est le préjudice moral causé par une rupture intervenue dans des circonstances vexatoires (*Cour de cassation, chambre sociale, 19 juillet 2000*).

Enfin, le Conseil de prud'hommes peut condamner l'employeur à **rembourser aux organismes concernés tout ou partie des indemnités de chômage** versées au salarié, du jour de son licenciement au jour du jugement, dans la limite de 6 mois d'indemnités (*article L. 1235-4 du Code du travail*).

Le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et/ou l'entreprise compte moins de 11 salariés

Le Juge ne peut pas proposer la réintégration du salarié. En revanche, il peut octroyer une [indemnité](#) au salarié, à la charge de l'employeur (*article L. 1235-5 du Code du travail*). Le montant de cette indemnité ne connaît ni minimum, ni maximum. Il est évalué en fonction du préjudice subi par le salarié en raison du licenciement (difficulté à trouver un nouvel emploi, différentiel de rémunération entre le salaire antérieur et les indemnités de chômage, etc.). Le salarié peut en outre prétendre à des **dommages et intérêts** supplémentaires s'il justifie d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement (*article 1382 du Code civil*). Le préjudice le plus fréquent est le préjudice moral causé par une rupture intervenue dans des circonstances vexatoires (*Cour de cassation, chambre sociale, 19 juillet 2000*).

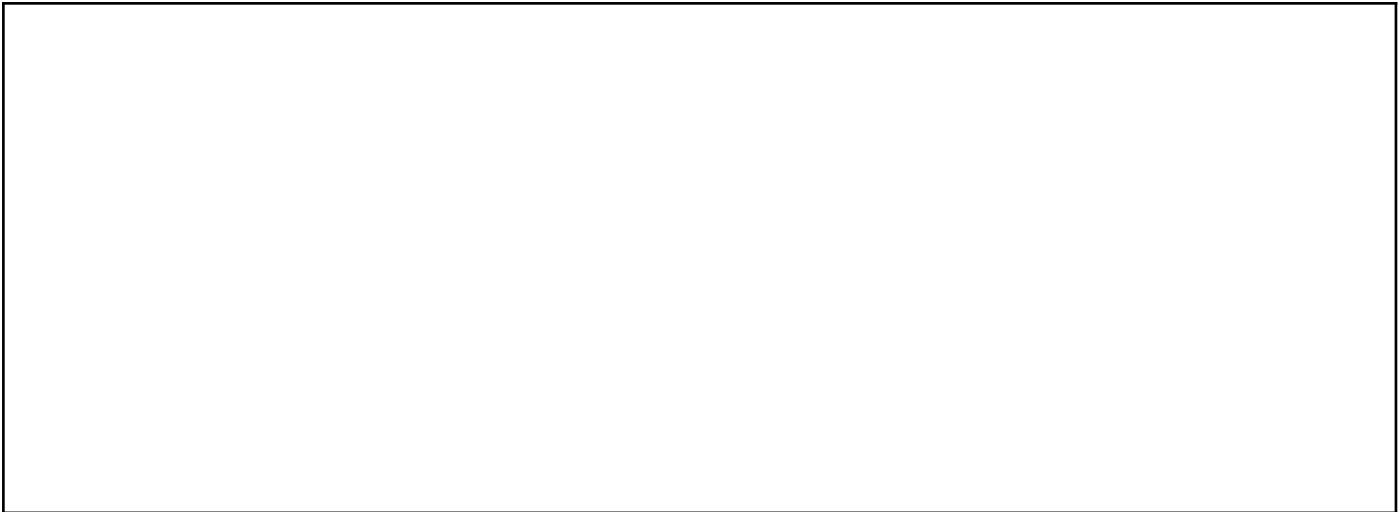
QUESTIONS : A l'aide de vos connaissances et des documents ci-dessus, répondez aux questions suivantes

Une entreprise embauche un salarié en CDD pour un accroissement temporaire d'activité. Après trois renouvellements successifs sur une période totale de 24 mois, l'employeur met fin au contrat sans verser d'indemnité de licenciement. Le salarié conteste cette décision devant le conseil des prud'hommes, estimant que son CDD aurait dû être requalifié en CDI.

Quels sont les fondements juridiques permettant au salarié d'obtenir gain de cause et quelles en seraient les conséquences pour l'employeur ?

Une entreprise de 90 salariés décide de licencier un salarié en CDI en invoquant des difficultés économiques. Cependant, dans les six mois suivant le licenciement, elle recrute un autre salarié pour occuper le même poste. Le salarié licencié saisit le conseil des prud'hommes pour contester son licenciement et demande une indemnisation pour licenciement abusif.

Sur quels éléments juridiques peut-il s'appuyer pour prouver l'irrégularité de son licenciement et quelles pourraient être les conséquences pour l'entreprise ?



MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La modification du contrat de travail : une nécessité d'accord du salarié

Définition et cadre juridique

La modification du contrat de travail concerne les éléments essentiels du contrat conclus entre l'employeur et le salarié. En vertu du **principe du consensualisme** en droit des contrats (article 1103 du Code civil), toute modification d'un élément essentiel du contrat ne peut être imposée au salarié sans son accord. Cette règle est confirmée par la jurisprudence constante de la **Cour de cassation** (Cass. soc., 10 juillet 1996, n° 93-45.306).

Quels sont les éléments essentiels du contrat de travail ?

La jurisprudence considère comme essentiels les éléments suivants :

- ♦ **La rémunération** : Toute modification du salaire de base ou des éléments contractuels de la rémunération (primes contractuelles, commissions, etc.) nécessite l'accord du salarié (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.201).
- ♦ **La durée du travail** : Un passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.702).
- ♦ **La qualification et les fonctions** : Une modification des missions entraînant une perte de responsabilité ou un déclassement professionnel est considérée comme une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-45.206).
- ♦ **Le lieu de travail (sauf clause de mobilité)** : Si le contrat ne contient pas de **clause de mobilité**, l'employeur ne peut imposer un changement significatif du lieu de travail sans l'accord du salarié, notamment si cela modifie son cadre de vie ou ses conditions de transport (Cass. soc., 12 juin 2012, n° 11-10.053).

Quelle procédure suivre en cas de modification du contrat ?

Lorsqu'un employeur souhaite modifier un élément essentiel du contrat, il doit respecter une procédure spécifique :

1. **Informé le salarié par écrit** (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge).
2. **Accorder un délai de réflexion** au salarié (en général un mois en cas de modification pour motif économique, article L. 1222-6 du Code du travail).
3. **Obtenir l'accord exprès du salarié** : un refus ne peut entraîner un licenciement sauf si l'employeur justifie un **motif économique réel et sérieux** (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-43.732).

La modification des conditions de travail : le pouvoir de direction de l'employeur

Définition et cadre juridique

La modification des conditions de travail concerne les aspects de l'exécution du contrat qui relèvent du **pouvoir de direction** de l'employeur. Contrairement à la modification du contrat, ces ajustements **ne nécessitent pas l'accord du salarié**, tant qu'ils respectent les clauses contractuelles et les dispositions légales ou conventionnelles.

Ce pouvoir est encadré par le "**jus variandi**", principe permettant à l'employeur d'adapter l'organisation du travail (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.692). Toutefois, ces modifications doivent être justifiées par l'intérêt de l'entreprise et ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Quels changements relèvent du jus variandi ?

- ♦ **Les horaires de travail (dans le cadre du contrat signé)** : L'employeur peut modifier les horaires de travail dans le respect des conventions collectives et du volume horaire prévu au contrat (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-67.046).
- ♦ **L'affectation à un nouveau poste de travail** : Tant que les missions restent conformes à la qualification du salarié, un changement de poste ou de bureau est possible (Cass. soc., 10 décembre 2008, n° 07-42.434).
- ♦ **Le lieu de travail (dans un même secteur géographique)** : Si le contrat ne précise pas de lieu de travail fixe et qu'aucune clause de mobilité n'est prévue, un changement dans un périmètre raisonnable ne constitue pas une modification du contrat (Cass. soc., 3 juin 2003, n° 01-40.376).
- ♦ **L'introduction de nouvelles méthodes de travail** : L'employeur peut imposer des évolutions technologiques ou organisationnelles, sous réserve qu'elles ne bouleversent pas la nature du contrat.

Les limites du pouvoir de direction de l'employeur

Le **droit du travail impose plusieurs limites** à la modification des conditions de travail :

1. **Le respect des libertés fondamentales** : Une modification ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié (ex. : obligation de port d'un uniforme en dehors du temps de travail, Cass. soc., 28 mai 2003, n° 01-43.328).
2. **L'absence d'abus de droit** : Une modification ne doit pas être discriminatoire ou vexatoire (Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 94-40.240).
3. **L'obligation de motivation** : Un employeur doit justifier ses décisions par des **motifs légitimes** (ex. : réorganisation pour assurer la pérennité de l'entreprise).

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié ?

Le **refus d'une modification du contrat de travail** et celui d'une **modification des conditions de travail** n'ont pas les mêmes conséquences juridiques pour le salarié. Alors que le premier est protégé par le principe du consensualisme des contrats, le second peut être sanctionné en raison du pouvoir de direction de l'employeur.

Refus d'une modification du contrat de travail : un droit pour le salarié

Lorsqu'un employeur souhaite modifier un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, durée du travail, qualification, lieu si aucune clause de mobilité n'existe), il doit obtenir l'accord du salarié. En vertu de **l'article 1103 du Code civil** et des principes fondamentaux du droit du travail, un contrat ne peut être modifié unilatéralement.

Si le salarié **refuse la modification**, l'employeur ne peut pas le licencier pour faute. Cependant, si la modification est motivée par un **motif économique réel et sérieux** (ex. réorganisation nécessaire à la survie de l'entreprise), l'employeur peut procéder à un **licenciement pour motif économique** (Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42.797). Ce licenciement donne droit aux **indemnités légales et au préavis**, contrairement à un licenciement pour faute.

Refus d'une modification des conditions de travail : un risque disciplinaire

À l'inverse, la **modification des conditions de travail** (horaires, organisation interne, tâches dans le cadre des fonctions prévues au contrat) **relève du pouvoir de direction** de l'employeur. Dans ce cas, le refus du salarié peut être considéré comme un **manquement à ses obligations contractuelles**, pouvant justifier une **sanction disciplinaire** allant jusqu'au **licenciement pour cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 10 octobre 1998, n° 97-41.327).

Cependant, si la modification imposée par l'employeur entraîne une dégradation des conditions de travail ou porte atteinte aux droits fondamentaux du salarié, celui-ci peut la contester devant les prud'hommes.

ARTICLE L1233-3

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

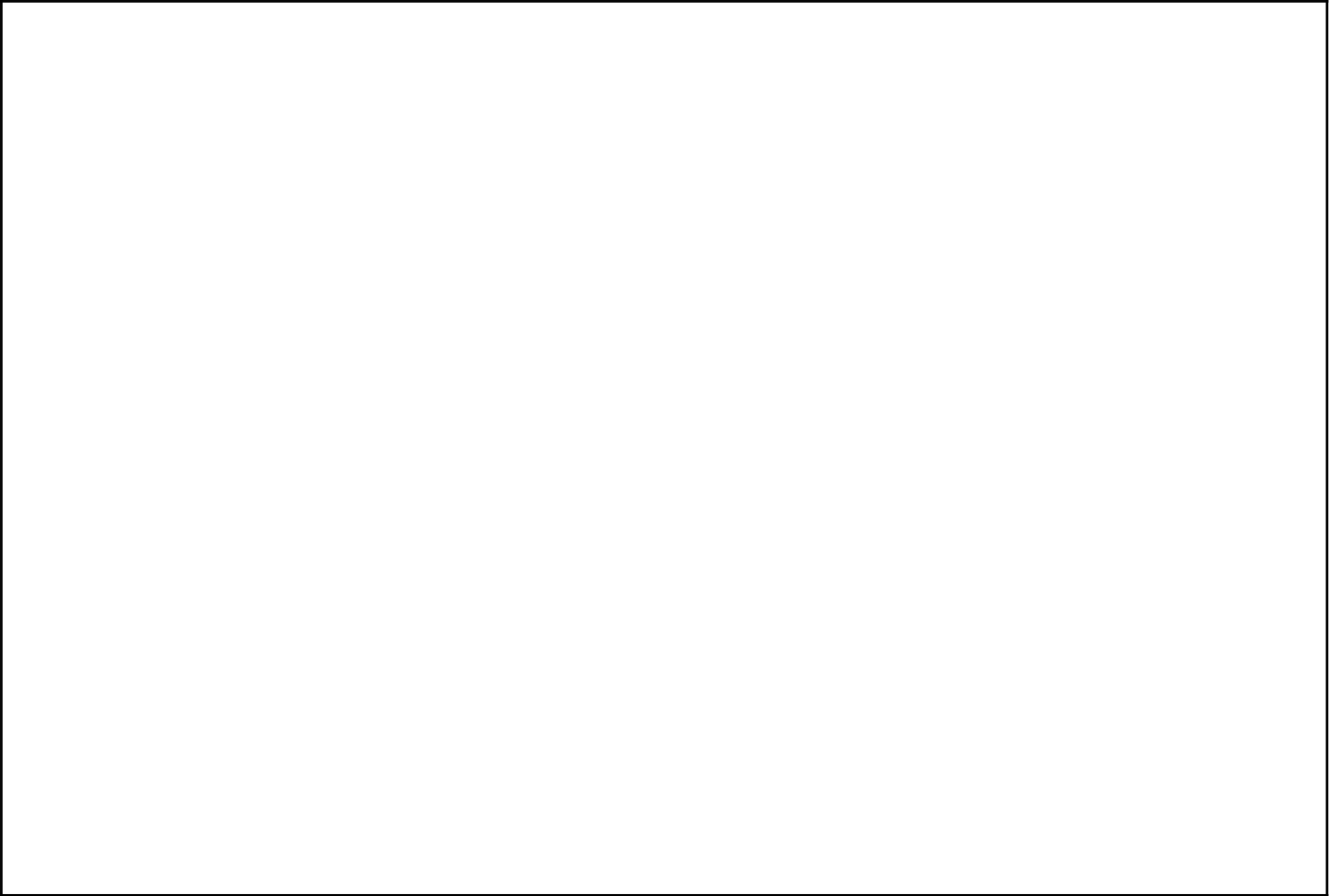
QUESTIONS : A l'aide de vos connaissances et des documents ci-dessus, répondez aux questions suivantes

Une entreprise spécialisée dans l'informatique connaît une baisse significative de son chiffre d'affaires et décide de réorganiser ses services. Dans ce cadre, elle propose à un ingénieur en CDI une modification de son contrat de travail en réduisant son salaire de 15 % et en lui imposant un passage d'un temps plein (35h) à un temps partiel (25h). Le salarié refuse cette modification, estimant qu'elle altère un élément essentiel de son contrat.

L'entreprise décide alors de le licencier pour motif économique. **Ce licenciement est-il justifié ? Quels arguments le salarié pourrait-il invoquer pour le contester ?**

Une entreprise du secteur de la logistique décide de modifier l'organisation du travail en instaurant un nouveau système de rotation des horaires. Un cariste, embauché en CDI depuis 5 ans, travaillait jusqu'alors en journée (8h-16h). L'employeur lui impose désormais des horaires tournants (6h-14h une semaine, 14h-22h la suivante).

Le salarié refuse catégoriquement d'appliquer cette modification, estimant qu'elle affecte ses conditions de travail et qu'elle nécessite son accord. L'entreprise engage une procédure disciplinaire et le licencie pour cause réelle et sérieuse en raison de son refus. **Ce licenciement est-il valable ? Quels sont les arguments du salarié et de l'employeur ?**



ENCADREMENT JURIDIQUE DES MODIFICATIONS DU RAPPORT D'EMPLOI

Le pouvoir de direction et ses limites

Définition et fondement juridique

L'article L. 1221-1 du **Code du travail** établit que le contrat de travail crée un lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Ce lien confère à l'employeur un **pouvoir de direction**, qui comprend la faculté d'organiser le travail, de donner des instructions et d'imposer certaines modifications dans l'exécution du travail.

Toutefois, ce pouvoir est **encadré par plusieurs principes juridiques**, notamment le respect des **libertés fondamentales** du salarié et la protection contre l'arbitraire.

Respect des libertés fondamentales du salarié

L'article L. 1121-1 du **Code du travail** dispose qu'aucune restriction aux droits et libertés des salariés ne peut être imposée si elle n'est pas **justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché**.

La **jurisprudence** de la **Cour de cassation** a reconnu plusieurs limites au pouvoir de direction, notamment :

- **La protection de la vie privée du salarié** : Un employeur ne peut pas imposer une modification portant atteinte à la sphère privée du salarié (Cass. soc., 28 mai 2003, n° 01-43.328).
- **La liberté d'opinion** : Aucune modification ne peut être dictée par des motifs discriminatoires ou politiques (Cass. soc., 27 mars 1996, n° 92-43.353).
- **Le respect de la dignité** : Un employeur ne peut imposer une modification qui serait vexatoire ou humiliante pour le salarié (Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 94-40.240).

Protection contre l'arbitraire et le caractère abusif d'une modification

Une modification du rapport d'emploi doit être **justifiée** par des nécessités économiques ou organisationnelles réelles et ne doit pas être imposée de manière abusive. La jurisprudence a notamment défini plusieurs critères permettant d'identifier une **modification abusive** :

1. **L'absence de justification objective** : Une modification ne peut être motivée par une simple convenance personnelle de l'employeur (Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.692).
2. **Un changement portant une atteinte disproportionnée au salarié** : Par exemple, une mutation géographique entraînant des conséquences lourdes sans raison valable peut être contestée (Cass. soc., 12 juin 2012, n° 11-10.053).
3. **L'absence de respect des procédures légales et conventionnelles** : Un employeur ne peut modifier un élément essentiel du contrat sans suivre les règles prévues par le Code du travail.

Procédure et obligation d'information du salarié

Lorsqu'un employeur souhaite modifier un élément du rapport d'emploi, il doit respecter une procédure stricte, notamment lorsque la modification concerne un **élément essentiel du contrat de travail** (rémunération, qualification, durée du travail, lieu si aucune clause de mobilité n'est prévue).

1. Obligation d'information préalable du salarié

L'employeur doit **informer le salarié par écrit** de la modification envisagée. Cette notification peut prendre la forme :

- D'un **courrier recommandé avec accusé de réception**.
- D'une **remise en main propre contre décharge**.

En cas de modification pour motif économique, l'article L. 1222-6 du **Code du travail** impose un **délai de réflexion d'un mois** au salarié pour accepter ou refuser la modification.

2. Distinction entre modification du contrat et modification des conditions de travail

Si la modification concerne un élément essentiel du contrat, **l'accord du salarié est impératif**. À défaut, l'employeur ne peut l'imposer unilatéralement.

En revanche, si la modification concerne les **conditions de travail**, elle relève du pouvoir de direction de l'employeur et peut être imposée **dans le respect des conventions collectives et du contrat signé**.

Sanctions en cas de modification abusive

Lorsqu'un employeur impose une modification en violation des règles légales, le salarié peut contester la décision et saisir les juridictions compétentes. Plusieurs recours sont envisageables :

1. La prise d'acte de la rupture du contrat

Si la modification imposée constitue une faute grave de l'employeur, le salarié peut **prendre acte de la rupture** et saisir les prud'hommes. Si les juges estiment que la modification était abusive, cette rupture **produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**, ouvrant droit à des **dommages et intérêts** (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 08-44.019).

2. La résiliation judiciaire du contrat

Le salarié peut demander la **résiliation judiciaire** de son contrat lorsqu'il subit une modification abusive sans être en mesure de quitter son emploi immédiatement. Si la résiliation est prononcée, elle entraîne les mêmes effets qu'un licenciement abusif (Cass. soc., 12 décembre 2001, n° 99-42.092).

3. Le licenciement abusif

Si l'employeur licencie un salarié pour refus d'une modification **non justifiée** ou contraire aux principes du droit du travail, le licenciement peut être requalifié en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

L'entreprise s'expose alors à :

- Le **versement d'indemnités de licenciement**.
- Le **paiement d'indemnités pour licenciement abusif**, pouvant aller jusqu'à **24 mois de salaire** selon l'ancienneté du salarié (barème Macron).
- Des **sanctions prud'homales** en cas d'abus manifeste.

QUESTIONS : A l'aide de vos connaissances, répondez aux questions suivantes

Une entreprise décide de modifier les horaires de travail d'un salarié en CDI, en instaurant un passage d'un horaire fixe (9h-17h) à un horaire variable avec des rotations pouvant aller jusqu'à 22h. Ce salarié, qui n'a jamais travaillé en horaires décalés et dont le contrat ne mentionne pas de clause de flexibilité horaire, refuse cette modification.

L'employeur impose malgré tout ce changement, sans justification économique ou organisationnelle valable. Le salarié prend alors acte de la rupture de son contrat en raison de cette modification unilatérale et saisit le conseil des prud'hommes.

Dans ce cas, la prise d'acte de la rupture peut-elle être considérée comme justifiée ? Quels arguments peuvent être avancés par le salarié et l'employeur, et quelle est la probabilité que cette prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Une entreprise procède à une réorganisation et décide de modifier le lieu de travail d'un salarié en l'affectant dans une autre ville située à 100 km du lieu initial. Son contrat de travail ne contient **aucune clause de mobilité**.

Le salarié refuse ce changement, estimant qu'il modifie un **élément essentiel** de son contrat. L'employeur considère que cette mutation est justifiée par une nécessité organisationnelle et procède à son licenciement pour faute grave en raison de son refus d'exécuter la modification.

Dans ce cas, le licenciement pour faute grave est-il juridiquement justifié ? Quels principes et jurisprudences peuvent être invoqués par le salarié pour contester cette décision et obtenir une requalification du licenciement en licenciement abusif ?

