

## INTERSYNDICALE – Brèves de MAI 2007

### CONTRAT DE TRAVAIL

#### **Animateurs techniciens et professeurs menacés de fermeture d'un cours ...**

*Le contrat est une parole mutuelle donnée, établissant un certain nombre d'obligations entre les contractants. Le contrat établit un rapport stable, loyal et avéré entre les signataires. La rupture ou l'inexécution unilatérale du contrat est constitutive d'un dommage.*

- *Le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou ne pas faire quelque chose (Art. 1101 du Code Civil).*
- *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ... elles doivent être exécutées de bonne foi (Art. 1134 du Code Civil)*
- *Toute obligation de faire ou ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur (Art. 1142 du Code Civil).*

#### **CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION**

**Il appartient à l'employeur de justifier qu'il a fourni au salarié les moyens d'accomplir la prestation de travail pour laquelle il a été engagé.**

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour débouter un salarié une demande de rappel de salaire lié à la réalisation d'un certain chiffre d'honoraires, énonce que ce dernier n'apporte pas la preuve des allégations suivant lesquelles son employeur l'avait empêché de le réaliser. *Soc. 10 fév. 04 n° 01-45.216 Aix en Provence, 19 juin 2001.*

#### **CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE**

**Ne repose pas sur un motif économique le licenciement justifié par la seule baisse d'activité et le résultat déficitaire de l'atelier où est affecté le salarié alors qu'aucune difficulté économique au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise n'a été relevée. *Cass. Sociale 26 octobre 1999, Bull. Civ. N° 405.***

#### **Modification imposée par l'employeur – modification du contrat de travail – refus du salarié – conséquences**

#### **CONTRAT DE TRAVAIL – EXÉCUTION**

**Le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement ;** il appartient à la cour d'appel de rechercher si la nécessité pour l'employeur de procéder à la modification du contrat est justifiée. *Cass. Soc. 28 janvier 2005 n° 03-40.369 – CA Versailles 5 décembre 2002.*

**En cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, l'employeur ne peut que poursuivre le contrat de travail aux conditions initiales** ou diligenter une procédure de licenciement.