

CAS PRATIQUES

SEANCE 10 – MODIFICATION ET TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

CAS N°1

Vous êtes RH dans un théâtre municipal qui est soumis au code du travail étant exploité par une association dont le principal membre est la commune VILLE DE CULTURE.

Compte tenu des restrictions budgétaires, le maire de votre commune et celui de la commune voisine VILLE DE PLAISIR, ont décidé de fusionner leurs deux théâtres et de mettre en commun les moyens d'exploitation.

Le problème est que le théâtre de VILLE DE PLAISIR est exploité en régie et que l'ensemble du personnel administratif et des techniciens de ce théâtre sont donc des agents publics.

Les Maires vous informe que l'ensemble des théâtres sera dorénavant exploité par l'association dont vous êtes le RH.

En vue de préparer cette fusion, que pensez-vous qu'il soit nécessaire de faire ?

CAS N°2

Vous êtes RH dans une entreprise de 70 salariés, qui fait essentiellement de l'ingénierie climatique (climatisation, chauffage, transition écologique etc.). Votre siège est localisé à Lille.

Depuis le Covid-19 un accord sur le télétravail autorise les salariés (ingénieurs mais aussi secrétaires) à utiliser assez librement le télétravail.

Un de vos salariés, ingénieur bioclimatique, vous informe qu'il change de domiciliation : comme il télétravaille très largement, il va aller s'installer chez sa petite amie qui vit à Amsterdam qui n'est qu'à 1h30 de Lille en TGV. Il souhaite donc que désormais sa nouvelle adresse à Amsterdam soit son adresse officielle.

Votre Directeur général dit : je sais pas pourquoi mais ça me paraît dangereux. Il faut pas accepter.

Qu'en pensez-vous ?

Interpelé sur cette question du télétravail, le Directeur Général vous dit « C'est n'importe quoi le télétravail. On se croise plus, on n'a plus d'esprit d'équipe. Faut revenir à une situation comme avant : pas plus de 2 jours de télétravail et pas les lundis et vendredis. »

Le Délégué syndical de FO qui représente 60 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au CSE vous indique qu'il refuse ce retour en arrière, même s'il est d'accord pour mettre des limites : pas de télétravail à l'étranger par exemple.

Le délégué syndical de la CFDT qui représente 35 % quant à lui des suffrages exprimés au premier tour des élections au CSE est favorable à cette modification car il note une atomisation délétère des salariés, qui à la longue peut s'avérer contraire aux intérêts des salariés.

Qu'en pensez-vous ?

Vous êtes une entreprise de nettoyage spécialisée dans l'hôtellerie.

Un de vos gros clients depuis 15 ans, les hôtels AU LION D'OR, qui a 3 hôtels à Paris, vous indique qu'il n'entend pas renouveler le contrat qui arrive à terme et le confier à votre concurrent direct « lits au carré ».

Ce dernier vous a adressé une lettre pour solliciter la liste des salariés susceptibles d'être concernés par le transfert.

Vous lui répondez en lui transmettant la liste des salariés avec leur type de contrat.

En réponse, la société LIT AU CARRE vous répond :

Nous vous avons informé dans notre courrier du 27 novembre 2023, que nous sommes adjudicataires à compter du 01 Décembre 2023 du marché « 136 / 138 avenue [REDACTED] 75019 Paris»

Nous avons accusé de la réception du dossier du salarié suivant :
M. [REDACTED] SILVA LOPES

Nous vous avons confirmé que conformément à l'article 7.3 de la convention collective relative aux obligations de l'ancien prestataire, le dossier est incomplets.

A savoir, manque :

- La fiche administrative
- La copie du contrat de travail et des avenants signés
- Les 3 dernières fiches de paie (mai juin juillet)
- La copie de la dernière visite médicale
- La copie du titre de séjour du salariés étranger
- Pièce d'identité
- Carte vitale
- Passeport professionnel

Aussi nous avons reçu dans nos locaux 64 avenue [REDACTED] 75010 PARIS.
M. [REDACTED] SILVA LOPES, après vérification de l'authenticité de sa carte d'identité portugaise qui est fausse, nous sommes contraints de refuser le transfert de ce salarié à notre société au titre de l'annexe 7.

Par ailleurs, Mme RAMIREZ, femme de chambre, qui travaille depuis 15 ans dans ces hôtels à temps plein, refuse d'être transférée à ce nouvel exploitant.

Qu'en pensez-vous ?