

[CPRAT] Droit social

Par **Mina D-m**, le **16/07/2017** à **19:00**

bonjour ,

cas pratique

L'entreprise Compta+ à recruté M.BALANCE en qualité de comptable pour le contrat signé le 1er Mars 2015 .Son employeur lui demande aujourd'hui de démissionner et d'adopter le régime de auto-entrepreneur,tout en lui assurant la poursuite de leurs relations contractuelle par conclusion d'un « contrat de prestation de service »

Une fois déclaré comme auto-entrepreneur,M.BALANCE aura alors son ex employeur pour client,il continuera à travailler dans les locaux et pourra utiliser le materiel,

Il devra respecter les instruction de la direction et sera rémunérée en fonction du travail réalisé pendant la mission,au tarif défini par l'entreprise

Les faits :

L'employeur fait des modification de contrats à un de ses salariés- de contrat de prestation de service il passe sous le régime d'auto entrepreneur mais il continuera à bénéficier des même droit ,

PB ?

L'employeur peut-il faire cette modication de contrat ?

Regles juridique :

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel ou qui a été jugé essentiel par le salarié et l'employeur, au moment de la conclusion du contrat, est affecté.

Les éléments par nature essentiels du contrat de travail sont :

La rémunération contractuelle,

La durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail,

Le lieu de travail, dans la mesure où le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique distinct,

Les modifications touchant le contrat de travail :
distinction modification du contrat de travail et des conditions de travail

L'employeur, peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, imposer à ses salariés un changement de leurs conditions de travail (sauf à un salarié protégé comme un représentant du personnel).

L'employeur, qui envisage de modifier un élément essentiel du contrat de travail, pour un motif non économique, doit solliciter l'accord du salarié, sans qu'aucune forme ne lui soit imposée par le code du travail. (dans ce cas on ne connait pas l'accord du salarié) l'accord du salarié doit être explicite et non équivoque, et ne saurait se déduire de la simple poursuite par le salarié du travail aux nouvelles conditions ou de son silence

Même s'il s'agit d'une modification pour motif disciplinaire, l'accord du salarié doit être sollicité

Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la lettre recommandée de proposition de modification de son contrat de travail pour faire connaître son refus éventuel.

A défaut de réponse dans ce délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification (

En cas de refus par le ou les salariés de la proposition de modification pour motif économique de leur contrat de travail, si l'employeur envisage de licencier le ou les salariés, il doit respecter la procédure de licenciement économique.

Si l'employeur impose la modification du contrat de travail au salarié, sans que celui-ci n'ait pu

l'employeur ne peut pas modifier le contrat de travail unilatéralement sans l'accord du salarié. Il commet bien une faute. Mais selon que les conséquences seront graves ou moins graves sur la situation du salarié, celui-ci sera en droit de faire sanctionner l'employeur.

les modifications de contrat de travail n'avaient pas exercé d'influence défavorable de la rémunération perçue par le salarié, et que ces modifications n'étaient pas de nature à empêcher la poursuite

solution

Les conséquences le salariée peut poursuivre son employeur pour faute grave

merci d'avance

Par **Camille**, le **16/07/2017** à **20:07**

Bonjour,
Ouf ! Ben, ça pique les yeux !!!
[smile31]

Par **Mina D-m**, le **16/07/2017** à **20:55**

Dans ce cas on connait pas la forme du contrat qu'avait M.BALANCE en 2015 .
Mais En cas de période d'essai elle est destinée, pour l'employeur, à évaluer les compétences du salarié et, pour celui-ci, à apprécier si les fonctions lui conviennent ; au cours de cette période, chacune des parties, peut rompre unilatéralement son engagement sans indemnité, ni obligation de justifier d'un motif mais en respectant un préavis.
Selon la loi, la période d'essai ne se présume pas, le salarié doit être informé de son existence lors de la conclusion du contrat de travail. En l'absence de période d'essai, le salarié est définitivement embauché dès la conclusion du contrat.
Dans ce cas il y a absence de consentement de la part du salarié par toute forme que ce soit,

Par **Camille**, le **16/07/2017** à **21:48**

Re-bonjour et re-belote...
[citation]Ouf ! Ben, ça (re-)pique les yeux !!! [/citation]
[smile31]

Par **Mina D-m**, le **16/07/2017** à **21:56**

D'accord je peux savoir c'est quoi mon erreur ?

Par **Camille**, le **16/07/2017** à **22:04**

Bonsoir,
Sur ce forum, quand on parle de "piquer les yeux", c'est pour parler de l'orthographe. Y a encore du boulot...

A part ça, de quel contrat de travail parlez-vous puisqu'il est prévu (souhaité par le futur ex-employeur)(voyou...)(donc, futur pseudo-client) que M. BALANCE se place sous le statut d'auto-entrepreneur ?

Que vient faire l'éventuelle période d'essai dans cette sombre histoire ?

Par **Isidore Beautrelet**, le 17/07/2017 à 07:54

Bonjour

[citation] L'employeur peut-il faire cette modification de contrat ? [/citation]

Il n'y a pas de modification de contrat puisque l'employé a démissionné pour se mettre en auto-entrepreneur.

En revanche, je pense que la véritable problématique est : Est-ce que l'ancien employé est réellement devenu indépendant ? Ne peut-on pas requalifier la nouvelle relation avec son ancien employeur de contrat de travail ?

Par **Lorella**, le 17/07/2017 à 16:53

Bonjour Mina

La démission est une rupture unilatérale à l'initiative du salarié. L'employeur ne peut réclamer la démission à son salarié.

Le salarié pourrait saisir les prud'hommes en demandant des dommages et intérêts en estimant que la démission lui avait été imposée.

Démissionner de son emploi de salarié pour devenir auto entrepreneur, oui c'est possible. Il faut savoir dans ce cas que le salarié ne pourra pas bénéficier de l'allocation chômage.

Mais pour travailler exclusivement pour son ex employeur, c'est considéré comme du salariat déguisé. L'URSSAF pourra demander de régulariser les cotisations. L'auto entrepreneur pourra demander une requalification de son contrat du fait que le lien de subordination n'a pas véritablement changé.

Par **Camille**, le 17/07/2017 à 18:38

Bonjour,
Voilà.

[citation] Il devra respecter les instructions de la direction et sera rémunérée en fonction du travail réalisé pendant la mission, au tarif défini par l'entreprise [/citation]

Lien de subordination évident.

[citation] L'employeur ne peut réclamer la démission à son salarié. [/citation]

Moi ? Mais je n'ai rien réclamé du tout ! Juste demandé, conseillé, suggéré, proposé, recommandé, préconisé...

Avec délices, amours et orgues...

[smile25]

Par **Isidore Beautrelet**, le **18/07/2017** à **13:00**

Bonjour

@Mina : Ce serait bien de remercier Lorella qui vous a bien mâché le boulot

Par **Mina D-m**, le **18/07/2017** à **13:56**

Uii Merci beaucoup de votre aide Lorella

Par **Mina D-m**, le **22/07/2017** à **19:52**

La démission est une rupture unilatérale d'un contrat de travail, L'une ou l'autre des parties peut rompre un CDI et dans le cadre d'un CDD c'est exclus,
La démission n'est soumise à aucune formalité particulière en terme de validité, le salarié peut notifier son départ à l'employeur de toute manière que ce soit .Aucune procédure particulière n'est requise à l'exception d'un éventuel délai de prévenance art L 1237,1
prévoit que le contrat peut imposer au salarié de respecter un délai. La démission d'un salarié ne se présume pas et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque,

Le régime de l'« auto-entrepreneur » s'applique aux personnes physiques pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale (hormis certaines activités exclues), à titre principal ou complémentaire, et dont l'entreprise individuelle remplit les conditions du régime fiscal de la micro-entreprise .

En l'espèce dans le cadre du nouveau statut du salarié , on ne peut pas le qualifier de régime indépendant ,vu qu'il reste dans la même entreprise .le contrat de travail avec son employeur n'est pas totalement rompu ...

Par **Isidore Beautrelet**, le **23/07/2017** à **07:19**

Bonjour

Oui vous tenez le bon bout. Il faudrait plus développer sur la requalification en contrat de travail (dire que le soi-disant autoentrepreneur est toujours sous l'autorité de son ex-employeur et qu'il est rémunéré en fonction du travail réalisé pendant la mission, au tarif défini par l'entreprise)

Par **Lorella**, le **23/07/2017** à **10:36**

Je pense également à la définition de la relation de travail entre les parties et l'existence du lien de subordination.

L'arrêt N°08-40981 et suivants de la Cour de Cassation du 3 juin 2009 a considéré que l'existence d'une relation de travail entre un employeur et un salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Par **Mina D-m**, le **23/07/2017** à **19:34**

bien merci [smile3]

Par **Mina D-m**, le **23/07/2017** à **19:35**

je vais essayer de développer ces points