

cas pratique

Par **agrd2006**, le **30/05/2010** à **23:20**

Bonjour à tous, je suis un étudiant en économie et j'essaie de résoudre des examens des années précédents pour me préparer pour l'examen, j'espère que vous pouvez me diriger dans la solution de ce cas pratique

Les faits :

Un salarié-cadre a été recruté via un CDD d'une durée de 12 mois comportant une clause d'indemnisation en cas de rupture anticipée du contrat par l'une des deux parties en l'absence de faute grave de l'autre. Après 6 mois de la signature dudit contrat, une convention collective a été signée par l'employeur comportant deux dispositions importantes : l'interdiction aux employeurs de faire recours à la clause d'indemnisation en cas de rupture anticipée du CDD et la diminution du salaire conventionnel.

Au lendemain de la mise en vigueur de cette convention collective, le salarié présenta sa démission à cause de la modification de son contrat au terme de rémunération (pour qu'elle soit en conformité avec la convention collective) et s'adressa à la justice pour défendre ses droits.

merci

Questions :

1. La convention collective signée par l'employeur est-elle légale ?
2. Le salarié a-t-il le droit de démissionner dans une telle situation? justifiez
3. Quelle sera la décision du juge après la saisie du tribunal par le salarié? Justifiez.

Pour la première question:

Les conventions collectives ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions légales ou réglementaires (constitution, lois ; règlement, décret.....). De même les contrats de travail ne peuvent pas être moins favorables que les conventions légales. Les conventions sont un accord entre les employeurs et les représentants des salariés ce qui oblige les salariés à s'engager. Mais ce qui m'intrigue est la possibilité qu'une nouvelle convention soit moins favorable qu'une précédente. Je pense donc que la convention est illégale

Deuxième question:

La rémunération constitue un élément constitutif du contrat de travail. Tout changement relatif à la rémunération est considéré comme modification du contrat de travail et pas simple changement du contrat de travail. C'est ainsi que le salarié a le droit de démissionner. Il a le plein droit de démissionner. Mais l'autre question que je me pose : est-ce qu'il n'a pas à respecter le préavis? même c'est le cas est urgent?

Troisième question:

la décision peut être l'annulation de cette convention et des indemnités pour le salarié.