

La modification du contrat de travail

Le 23 février 2009

La modification du contrat de travail est soumise à l'accord du salarié qui peut la refuser sans commettre aucune faute. Mais ce serait une erreur de confondre modification du contrat et changement des conditions de travail car ce dernier relève du pouvoir de direction de l'employeur. Autrement dit, tout refus d'un tel changement donnerait alors lieu à une sanction. Reste à savoir dans quel cas il y a modification du contrat.

La modification du contrat de travail est soumise à l'accord du salarié qui peut la refuser sans commettre aucune faute.

La rémunération:

La rémunération contractuelle constitue un élément du contrat de travail. Cela étant, il arrive parfois que la rémunération résulte d'un accord d'entreprise ou d'un usage sans être consigné dans le contrat. Or, il importe de noter qu'un accord peut être renégoié et un usage dénoncé sans donner lieu à une modification du contrat.

Pour autant, **l'employeur ne peut fixer unilatéralement la rémunération du salarié.** Ainsi, à défaut d'accord syndical ou d'accord avec le salarié sur la nouvelle rémunération, le juge prud'homal est compétent pour la fixer.

La qualification :

L'employeur peut changer les fonctions du salarié sans son accord tant que celles-ci restent dans le cadre de sa qualification professionnelle, soit dans le domaine de compétence pour lequel il est recruté et son niveau de responsabilité.

Il ne s'agit pas d'une simple modification des tâches qui relève des conditions de travail.

La durée du travail

La durée du travail constitue, en principe, un élément du contrat dont la modification doit être soumise à l'accord du salarié d'autant qu'elle va souvent de pair avec une modification de la rémunération.

La durée du travail se distingue des horaires du travail qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Il en va différemment des salariés à temps partiels puisque, pour ces derniers, les horaires sont une mention obligatoire du contrat dont la modification doit intervenir dans certaines conditions.

Pour les autres salariés, rien n'empêche l'employeur d'établir une nouvelle répartition de la durée de travail au sein de la journée.

En revanche, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail.

Le lieu de travail :

La mention du lieu de travail dans les contrats a une simple valeur informative à moins que les parties au contrat ne l'aient stipulé expressément comme une condition substantielle du contrat.

Ainsi, le déménagement des salariés dans le même secteur géographique n'est pas considéré comme une modification du contrat de travail.

Le juge apprécie de manière objective si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent de l'ancien lieu eu égard à sa distance et aux transports en commun permettant de s'y rendre.

En fait, il y a modification du contrat de travail que si le secteur géographique diffère du précédent lieu de travail sauf si le contrat contient une clause de mobilité justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

Les conséquences de la modification du contrat de travail :

L'employeur qui envisage, pour un motif économique, d'apporter une modification au contrat de travail doit en informer chaque salarié concerné par lettre recommandée avec accusé de réception un mois à l'avance au moins.

Le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour signifier son refus. A défaut de réponse, le salarié est réputé accepter la modification proposée.

En cas de refus, deux possibilités s'offrent à l'employeur :

- renoncer à la modification de sorte que le salarié poursuit son travail aux anciennes conditions ;
- procéder au licenciement économique du salarié.

A défaut d'une réelle justification économique de la modification, le licenciement sera qualifié comme étant sans cause réelle et sérieuse par le juge prud'homal et donnera lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié lésé.

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

LA CFE CGC DEMANDE A TOUS LES COLLABORATEURS DU GROUPE SEGULA TECHNOLOGIES D'ETRE EXTREMEMENT VIGILANTS SUR LES PROPOSITIONS QUI PEUVENT LEURS ETRE FAITES !

**Vous constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues ?
Vous avez simplement besoin de conseils ?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies