Image not found or type unknown

Dans quels cas l’employeur peut-il modifier le contrat de travail du salarié ?

publié le **01/07/2015**, vu **2575 fois**, Auteur : Maître Lysa HALIMI

L’employeur peut décider de modifier pendant la durée du travail le contrat du salarié.Toutefois, les modifications du contrat de travail à l’initiative de l’employeur ne sont pas toutes possible sans l’accord du salarié.Il convient de distinguer selon que les modifications portent sur un simple changement des conditions de travail ou sur un élément essentiel du contrat de travail

L’employeur peut décider de modifier pendant la durée du travail le contrat du salarié.

Toutefois, les modifications du contrat de travail à l’initiative de l’employeur ne sont pas toutes possible sans l’accord du salarié.

Il convient de distinguer selon que les modifications portent sur un simple changement des conditions de travail ou sur un élément essentiel du contrat de travail

Ainsi deux situations peuvent être distinguées :

- l’employeur souhaite changer les conditions de travail du salarié ; dans ce cas, l’employeur peut imposer ces changements au salarié, sans besoin de requérir son consentement préalable dans le cadre de son pouvoir de direction,
- l’employeur souhaite modifier un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail : dans ce cas, cette modification, assimilée à une modification du contrat lui-même, nécessite l’accord du salarié concerné.

Changements des conditions de travail

Les changements des conditions de travail peuvent relever d’un changement dans la répartition des heures de travail d'un salarié à temps plein (sans modifier la durée du travail, ni bouleverser les horaires de travail), d’une nouvelle tâche qui correspond à la qualification du salarié, d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique si le contrat de travail contient une clause de mobilité.

Le salarié ne peut s'opposer à un changement de conditions de travail imposé par son employeur, sauf si ce changement constitue une atteinte excessive à sa vie privée ou un motif discriminatoire.

En cas de refus du salarié non justifié l’employeur pourra procéder à son licenciement éventuellement pour faute grave sans préavis ni indemnité.

Modification d’un élément essentiel du contrat de travail

La notion d’élément essentiel n’est pas définie par la loi. Sont considérés comme tel le lieu, les

horaires, la durée de travail, la rémunération ou le changement de fonction entraînant une nouvelle qualification.

La modification portant sur un élément essentiel du contrat ne peut être envisagée qu'avec l'accord écrit du salarié et doit être justifié par une cause réelle et sérieuse à savoir notamment réorganisation de l'entreprise, problème disciplinaire…

En cas de refus du salarié deux options peuvent être envisagées par l'employeur:

- Maintenir le contrat en l'état en renonçant au changement envisagé,
- Licencier le salarié en respectant la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, en lui versant des indemnités de licenciement.

Des difficultés économiques ou des mutations technologiques peuvent justifier les changements portant sur des éléments essentiels au contrat que souhaite entreprendre l'employeur sans que ce dernier n'ait besoin de requérir l'accord exprès du salarié.

L'employeur doit cependant informer le salarié par lettre qui dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception pour refuser la modification. En cas de silence du salarié pendant ce délai ce dernier est réputé avoir accepté la modification.

En cas de refus du salarié deux options peuvent être envisagées par l'employeur:

- Maintenir le contrat en l'état en renonçant au changement envisagé,
- Licencier le salarié pour motif économique.

Je suis à votre disposition pour tout complément d'information.

Lysa HALIMI

HALIMI AVOCATS

4, rue de l'Abbé de l'Epée- 75005 Paris

Tél: 01 40 46 95 57

lhalimi@halimiavocats.com

www.halimiavocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés