Image not found or type unknown

Un salarié peut-il refuser d’accompagner un nouveau collaborateur ?

Question / réponse publié le **12/05/2015**, vu **29122 fois**, Auteur : François Barbé

Le contrat de travail ne peut pas être modifié sans l’accord du salarié. En dehors de la modification du contrat pour motif économique, les règles concernant la modification du contrat de travail ont été construites par la jurisprudence. Celle-ci distingue entre contrat de travail et conditions de travail. Dans ce second cas, l’employeur pourra imposer la modification au salarié.

~~Le contrat de travail ne peut pas être modifié sans l’accord du salarié. En dehors de la modification du contrat pour motif économique, les règles concernant la modification du contrat de travail ont été construites par la jurisprudence. Celle-ci distingue entre contrat de travail et conditions de travail. Dans ce second cas, l’employeur pourra imposer la modification au salarié.~~

Lorsqu’un nouveau collaborateur est embauché, il est généralement demandé à un salarié en poste d’accompagner sa prise de poste. Cette période peut être plus ou moins longue en fonction des spécificités du poste. L’accueil des stagiaires ou des apprentis nécessitent un accompagnement ou un tutorat. La plupart du temps, il s’agit de tâches temporaires et ponctuelles qui ne correspondent ni à une promotion, ni à une rétrogradation. Dès lors, il est difficile de considérer qu’il s’agisse d’une modification du contrat.
En effet, pour qu’il y ait modification du contrat, la tâche donnée à un salarié doit être différente de celle qu'il effectuait antérieurement ou pour laquelle il a été engagé. Dès lors qu'elle correspond à sa qualification, elle ne constitue pas une modification du contrat de travail (Cass. soc., 5 nov. 2014 n°13-18209).
L’accompagnement d’un nouveau collaborateur n’entraîne, en principe, pas de changement de tâches puisqu’il ne s’agit pas de le manager mais de l’accompagner et de lui transmettre des éléments clés. Bien sûr, il s’agit malgré tout d’une charge supplémentaire, il doit donc en être tenu compte lors de la répartition du travail et celle-ci doit être reconnue. De plus, cette tâche doit être évoquée lors des entretiens annuels d’évaluation et doit être valorisée. En effet, la transmission des savoirs et l’accueil des nouveaux entrants constituent des points essentiels dans la vie d’une entreprise.
En revanche, s’il est demandé à un salarié d’accueillir tous les nouveaux stagiaires de l’entreprise et de former tous les nouveaux collaborateurs, cette tâche devient permanente et exclusive. Dès lors, il hautement probable qu’il y ait dans ce cas modification du contrat.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés