Image not found or type unknown

Modifier les fonctions du salarié

Actualité législative publié le **07/02/2012**, vu **2318 fois**, Auteur : Juritravail

I. Les enjeux de la décision

- Avantages : vous pouvez imposer au salarié **un changement de ses fonctions** lorsqu'elle constitue un simple changement des conditions de travail sauf aux salariés protégés.

- Inconvénients : vous devez toujours obtenir l'accord express du salarié avant de **modifier** ses fonctions.

- Risques : demander l'accord du salarié alors que cela n'est pas nécessaire, ou ne pas solliciter l'accord du salarié lorsque cela est obligatoire.

II. La procédure à suivre

A. Détermination du régime applicable à la modification

S'il s'agit d'un simple changement de ses conditions de travail. **Le salarié ne peut pas s'y opposer** (sous réserve de l'abus et de l'atteinte à la vie personnelle du salarié).

Ainsi, l'adjonction de tâches nouvelles en rapport avec la qualification du salarié ne constitue pas une modification du contrat de travail.

En revanche, si les nouvelles fonctions du salarié entraînent l'exercice de tâches relevant manifestement d'une autre qualification ou modifient sa rémunération, il s'agit alors d'une modification du contrat de travail**.**

B. Régime applicable au changement des conditions de travail

Un simple changement des conditions de travail s'impose à votre salarié. S'il refuse, il commet une faute mais pas nécessairement une faute grave (1).

C. Régime applicable à la modification du contrat de travail

1. Procédure

- Modification pour motif personnel :

L’information du salarié est obligatoire mais n’est soumise à aucune condition de forme, sauf dispositions contraires de la convention collective applicable à votre entreprise. Pour des raisons de preuve, il est néanmoins conseillé de notifier cette proposition par lettre recommandée. Undélai minimum de 15 jours pour la réponse du salarié est considéré comme raisonnable.

- Modification pour motif économique :

Vous devez notifier à votre salarié la proposition de modification par lettre recommandée avec accusé de réception, laquelle doit préciser qu’il dispose d’un délai d’un mois pour faire connaître son refus.

Si vous ne respectez pas ces formalités, vous ne pourrez vous prévaloir ni d’une acceptation, ni d’un refus de la modification du contrat de travail par le salarié (2). Cela signifie notamment que le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts si vous l’avez licencié pour motif économique suite à son refus d’accepter la modification des fonctions que vous lui avez proposée.

2. Réponse du salarié et effets sur le contrat de travail

Acceptation en cas de modification pour motif personnel : l’acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail doit être expresse. Par conséquent, il est indispensable que les parties concrétisent leur accord par écrit.

Acceptation en cas de modification pour motif économique : l’acceptation par le salarié d’une modification de son contrat pour motif économique peut être expresse ou résulter du silence du salarié au terme du délai d’un mois.

Il est recommandé à l’employeur, de formaliser l’accord du salarié dans un avenant au contrat de travail en double exemplaire et signé par les deux parties.

Refus du salarié : vous disposez d’une option : soit maintenir les conditions contractuelles antérieures, soit tirer les conséquences du refus du salarié en procédant à son licenciement.

Toutefois, seul le motif à l’origine de la proposition de modification du contrat de travail peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Attention toutefois dans le cas d’un licenciement pour motif économique, il faudra respecter le délai de réflexion d’un mois (3).

Références législatives

Article L.1222-6 du Code du travail

Article L.1332-2 du Code du travail

(1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 09-72833

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 mai 2009. N° de pourvoi : 06-46293

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 octobre 2008. N° de pourvoi : 07-42718

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés