



Modification du contrat de travail avec avenant imposé

Par **Silvia7**, le **04/04/2015** à **00:14**

Bonjour,

Je suis actuellement conseillère commerciale voyages depuis un peu plus d'un an. Mon responsable vient de m'apprendre que la direction a décidé, pour des questions de réorganisation, que je serai transférée au service technique. Mon contrat de travail initial prévoit des tâches commerciales comme établir des programmes et des devis pour les clients. Mon contrat ne mentionne aucune tâche technique même si dans la réalité j'effectue ces tâches (avec mes collègues) car, à ce jour, personne n'a été recruté pour les faire. Aujourd'hui, la direction m'impose ce changement de poste pour une durée déterminée jusqu'à la fin de l'année afin de prouver que la présence d'une personne au service technique entrainerait une augmentation du chiffre d'affaires. Je ne souhaite pas ce changement. Est-ce que le fait de refuser cette modification de poste peut entrainer un licenciement pour faute ?
Merci d'avance pour vos réponses.

Cordialement
Silvia

Par **P.M.**, le **04/04/2015** à **09:33**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas vous imposer de signer un avenant et si vous refusez une modification essentielle du contrat de travail, cela ne peut pas être sanctionné pour ce motif...

Par **Silvia7**, le **04/04/2015** à **09:54**

Bonjour,

Merci de votre réponse.

Cela peut-il être donc sanctionné pour motif économique ?

D'autant plus que, d'après mon responsable, cette modification intervient car le chiffre d'affaires ne justifie pas le recrutement d'une personne supplémentaire au service technique. Etant donné que je suis la dernière à être arrivée dans le service en tant que commerciale, ils ont décidé de "recruter" en interne.

Par ailleurs, l'annonce de cette modification ainsi que la date d'application (15 avril) s'est faite oralement. Ne doit-elle pas être annoncée par écrit avec un délai de réflexion ?

Cette modification touche également ma rémunération variable. Je ne toucherai plus les commissions. On m'a proposé une prime de compensation mais qui est moins importante que les commissions que j'aurais touchées réellement si je conservais mon contrat initial.
Merci de votre aide.
Silvia

Par **P.M.**, le **04/04/2015** à **10:06**

Si c'est pour raison économique qu'il peut justifier, l'employeur doit vous faire la proposition par lettre recommandée avec AR en le précisant et en vous laissant un mois de réflexion et en indiquant qu'une absence de réponse, cela vaudrait acceptation...

En cas de refus, on ne peut pas parler de sanction, mais s'il maintient sa décision,

l'employeur à l'issue du délai d'un mois, devrait procéder au licenciement économique...

Il semble qu'il y ait contradiction entre prétendre que le chiffre d'affaires ne permet pas le recrutement d'une personne supplémentaire au service technique et que si ce recrutement avait lieu cela entraînerait une augmentation du chiffre d'affaires...

Par **Silvia7**, le **04/04/2015** à **17:39**

Merci pour ces explications.

Silvia