



Modification substantielle du contrat de travail ?

Par **Miss_Totoche**, le **03/08/2010 à 09:38**

Un employeur a-t-il le droit de changer un employé administratif de poste ?
mon cas : Employée comme assistante commerciale depuis le 1/9/08 au sein d'une PME de 15 personnes (CDI écrit à l'appui), l'attitude de mon PDG et du Directeur commercial, me déchargent de + en + de certaines de mes tâches depuis deux mois (annonce officielle aux clients de l'embauche d'une nouvelle assistante (m'enlevant 50 % de mon job, non mise en copie des propositions commerciales aux clients..). Ceci me laisse à penser qu'à ma rentrée de congès début septembre, je sois cantonnée dans un poste de téléprospectrice pour la vente de nouveaux produits : est-ce une modification substantielle du contrat de travail ? Puis-je refuser ou pas ? conséquence ? Il est clair que je n'accepterai pas cette fonction : étant trilingue (je l'ai déjà prouvé à mon employeur) pour moi ce serait l'équivalent d'une mise au placard. De plus, des objectifs de vente peuvent m'être fixés, c'est en-dehors de mon contrat. Je sais que mon PDG en est capable, une ex-employée sous contrat en alternance (prépa BTS) a été ainsi mise au placard, du coup elle a saisi les Prud'hommes.
Merci de votre réponse

Par **Paul PERUISSET**, le **07/08/2010 à 13:36**

Bonjour,

L'employeur ne peut vous imposer ni une modification de votre qualification (cassations sociales du 23 janvier 2001, pourvoi n° 99-40.129; du 02 octobre 2002, pourvoi n° 00-42.003) ni de la nature de vos fonctions (cassation sociale du 08 octobre 2003, pourvoi n° 01-44.772).

En revanche, il peut sans votre accord vous affecter à une tâche différente de celle que vous exercez actuellement, mais correspondant à votre qualification (cassation sociale du 15 mai 1999, pourvoi n° 96-45.673; du 09 avril 2002; pourvoi n° 99-45.155) à la condition que cette nouvelle affectation ne s'accompagne pas de la perte d'avantages salariaux (cassation sociale du 22 mars 2006; pourvoi n° 04-47.749).

S'il y a modification d'un élément essentiel de votre contrat (on ne parle plus de modification substantielle) vous êtes en droit de refuser.

Si l'employeur vous licencie pour ce refus, vous pourrez saisir le Conseil de Prud'hommes, et

obtenir un dédommagement.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET