



Rachat et questions sur un éventuel licenciement

Par **Petra Meunier**, le **03/05/2009** à **14:25**

Bonjour,

Je suis salariée d'une entreprise privée en Ile de France, qui vient d'être rachetée par une autre entreprise beaucoup plus importante. Suite à ce rachat, dans le cadre d'un reclassement, on me propose un poste à peu près similaire mais, le contenu et les tâches n'ont pas encore été clairement définis.

De plus, je serai amenée à travailler dans un autre endroit d'Ile de France (le nouveau poste proposé se situe à l'ouest de Paris alors que je travaille actuellement au sud), entraînant une augmentation de mon temps de transport quotidien (je passe actuellement 2h15 par jour dans les transports, j'aurai alors 2h30/2h40 de temps de transport par jour).

Suis-je en droit de refuser ce nouveau poste, sachant que je ne sais pas exactement quelles tâches me seront proposées, que je changerai de lieu de travail et, que je mettrai plus de temps pour aller travailler ?

Quelles seraient les conséquences de mon refus ? Pourrais-je être licenciée et pour quel motif ? En cas de licenciement, pourrais-je prétendre à des indemnités et, si oui, quel en serait le montant (j'ai 12 ans d'ancienneté et je gagne 2120 euros brut par mois).

Merci de prendre le temps de me répondre.

Cordialement.

P. Meunier

Par **jeetendra**, le **03/05/2009** à **18:23**

bonsoir, prenez rapidement contact avec un avocat, votre maison de justice et du droit, votre assurance de protection juridique, pour voir la meilleure stratégie pour la défense de vos intérêts, bonne lecture, cordialement

[fluo]L'employeur peut-il modifier le contrat de travail ?[/fluo]

L'employeur peut proposer au salarié une modification de son contrat de travail. Selon qu'il s'agit de la modification du contrat (d'un de ses éléments essentiels) ou d'un simple changement des conditions de travail, le refus du salarié aura des conséquences différentes.

La modification du contrat peut porter sur un élément essentiel de ce contrat : la rémunération, la qualification et, plus généralement, sur les attributions du salarié. Elle peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise.

Le lieu de travail (s'il entraîne lors d'une mutation des modifications importantes dans les conditions d'emploi et si le contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité). L'horaire du travail (si la modification est importante, par exemple : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit).

[fluo]Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?[/fluo]

[fluo]Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités. [/fluo]

[fluo]La modification du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. [/fluo]

[fluo]Une modification peut être prévue par une clause du contrat de travail (clause de mobilité, clause de changement d'horaire par exemple). La mise en oeuvre d'une telle clause ne constitue pas une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié si son application n'est pas abusive, c'est à dire si elle est décidée dans l'intérêt de l'entreprise (et non pour nuire au salarié) et réalisée après un délai de prévenance (et non de façon précipitée)... [/fluo]

La réduction du temps de travail par voie d'accord constitue-t-elle une modification du contrat de travail ?

La réduction du temps de travail organisée par voie de convention ou d'accord collectif constitue une modification du contrat de travail si elle s'accompagne d'une réduction de rémunération ou d'un avantage prévu par le contrat par exemple. Lorsque le ou les salariés concernés refusent une telle modification, l'employeur peut procéder à leur licenciement en respectant - pour chacun d'eux - la procédure de licenciement individuel. En revanche, la seule diminution des heures de travail est assimilée à un simple changement des conditions de travail que le salarié est tenu d'accepter.

[fluo]Le salarié dispose-t-il d'un délai pour refuser la modification du contrat ?

Oui, dans tous les cas.[/fluo]

[fluo]Si la modification n'a pas une cause économique La loi ne prévoit pas de procédure particulière. Cependant l'employeur doit informer le salarié de sa proposition de modification et lui laisser un délai de réponse. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir, même longtemps après la mise en oeuvre de la modification.[/fluo]

[fluo]Pour tout litige concernant la modification et la rupture du contrat de travail, l'employeur comme le salarié peuvent saisir le Conseil de prud'hommes. [/fluo]

Si la modification a une cause économique L'employeur informe chaque salarié de sa proposition de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai, il sera réputé avoir accepté la modification et ne pourra plus exprimer son refus.

[fluo]Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois " constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [?] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ". [/fluo]

[fluo]Constitue un licenciement économique, le licenciement effectué par l'employeur résultant d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.[/fluo]

Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (notamment l'obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi).

[fluo]A savoir

Même si la modification du contrat de travail est décidée à titre de sanction disciplinaire, le salarié peut la refuser.[/fluo]

Textes de références

Articles L. 1222-6 à L. 1222-8, L. 1233-3 et L. 1233-25 du Code du travail