

Au cours de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut se voir proposer par son employeur une modification de son contrat.

Selon que la modification porte sur un élément essentiel du contrat ou qu'il s'agisse simplement d'un changement des conditions de travail, le refus du salarié aura des conséquences différentes.

ELEMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit d'un élément important du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat.

- la rémunération ;
- 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) ;
- la durée du travail (en cas de réduction entraînant une diminution de la rémunération ou en cas de passage du temps plein au temps partiel) ;
- l'horaire de travail (si la modification est importante, par exemple passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit) ;
- la qualification, la classification et plus généralement les attributions du salarié.

CONSEQUENCES DU REFUS DU SALARIE OU DE FAUT DE REPONSE

Le changement des conditions de travail :

Il peut être imposé par l'employeur. Si le salarié refuse, ce refus 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.

La modification d'un élément essentiel du contrat :

Elle ne peut être imposée par l'employeur, qui ne peut que la proposer au salarié. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il devra alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

LE SALARIE DISPOSE-T-IL D'UN DELAI POUR REpondre ?

Oui, dans tous les cas.

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 réflexion. 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 œuvre de la modification.

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe chaque salarié de sa proposition de modification par lettre recommandée avec AR, 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.

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour traiter

tout litige concernant la modification et la rupture du contrat de travail.

QUE SE PASSE-T-IL SI LA MODIFICATION CONCERNE L'EMPLOYEUR LUI-MÊME ?

Dans le cas où la modification porte sur la situation juridique de l'employeur (changement de propriétaire, location-gérance, fusion, transformation du fond, mise en société ...) les contrats en cours subsistent.

Le seul changement d'employeur ne constitue pas une modification que le salarié peut refuser.

En revanche, si le nouvel employeur effectue des modifications des contrats de travail, celles-ci seront régies selon les dispositions précédentes.



Les Fiches Techniques Modification du Contrat de Travail

37

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



- Industries chimiques
 - Industrie pharmaceutique
 - Caoutchouc
 - Plasturgie
- Verre et métiers du Verre
 - Instruments à Ecrire
 - Pharmacie d'Officine
- Répartition pharmaceutique
 - UNION
- Industries du textile

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

