



Un avenant au contrat non voulu mais malgré tout appliqué

Par **aicha83**, le **16/05/2009** à **16:25**

Bonjour,
je suis salariée dans une blanchisserie. il y a 2 ans maintenant mon patron me propose un avenant qui me satisfait en aucun point, (baisse de salarié et de temps de travail). suite à mon refus, donc la non signature de cet avenant, mon patron décide malgré ça de s'y fié et de l'appliquer sans mon consentement. Donc je subi une baisse de salaire depuis 2 ans. Dernièrement je suis sujette à un harcèlement morale en occurrence par de nombreuses lettres AR vu qu'au jour d'aujourd'hui cet avenant ne m convienne toujours pas.

ma question est de savoir si justement ce patron est dans son droit.
et comment faire pour remédier à ce problème.

Par **jrockfalyn**, le **17/05/2009** à **01:09**

Bonjour

L'arrêt Raquin du 8.10.1987 pose que la modification du contrat suppose le consentement expres et non seulement implicite du salarié. Tant que ce dernier n'a pas manifesté son accord, la modification du contrat ne peut lui être imposée. Le fait qu'il ait continué à travailler sous les conditions imposées unilatéralement par l'employeur ne peut en aucun cas signifier qu'il a tacitement accepté la modification.

Dans votre cas, ne modification de votre contrat (baisse de la durée du travail et de la

rémunération). De surcroît, non seulement vous n'avez pas accepté, mais vous avez clairement refusé la modification et l'employeur est passé outre votre refus.

Vous pouvez donc réclamer la régularisation de votre salaire sur 2 ans en exigeant le maintien des conditions antérieures.

Pour rétablir vos droits, il conviendra de saisir le conseil des prud'hommes.

Bonne chance

Par **couple37**, le **17/05/2009** à **12:29**

Bonjour,

Modifier votre contrat de travail est un droit que l'employeur dispose si l'entreprise va mal (chiffre d'affaire en baisse).

Pour éviter le licenciement économique et un certain temps.

Dans l'entreprise où je suis, le personnel de bureau étant trop nombreux, il y a des problèmes de liquidité (argent) pour 2009. Notre employeur a conc décider de baisser les salaires de certaines personnes de 30%. Il a le droit, on est suivi par un tribunal de grande instance.

Votre employeur peut baisser, dans le cas économique votre salaire, mais ne peut pas embaucher quelqu'un d'autre. Le fait d'envoyer un recommandé lui suffit et il n'a pas à vous demander votre accord. Avec une nouvelle loi de début d'année (vive Sarko) il n'a même plus à ce justifier.

Vous êtes en droit de démissionner.

Salutation

Par **jeetendra**, le **17/05/2009** à **12:45**

bonjour, comme le dit mon excellent confrère jrockfaly votre [fluo]accord est nécessaire [fluo]pour la baisse de votre salaire pour motif économique (dument justifié par l'employeur), à défaut saisissez le Conseil de Prud'homme compétent, voir l'article du magazine Capital courage à vous, cordialement

Le 04/02/2009 à 16:59

[fluo]Baisse de salaire ou licenciement: la brèche est ouverte[/fluo]

Malgré un bénéfice net de 12,3 milliards de dollars en 2008, IBM a annoncé ce matin la réduction des salaires de ses commerciaux. 2 000 salariés français vont ainsi perdre 15% de leur rémunération. En période de crise, votre entreprise pourrait prendre une décision similaire. [fluo]Le point avec Baudouin de Moucheron, avocat associé au cabinet Gide

Loyrette Nouel.[/fluo]

[fluo]Baisse de salaire ou licenciement économique ?[/fluo]

C'est choisir entre la peste ou le choléra. Avec la crise de plus en plus de cadres risquent pourtant d'être soumis par leur employeur [fluo]à ce choix cornélien. [/fluo]

[fluo]Cette possibilité est prévue par la loi, sous certaines conditions.[/fluo]

Un motif économique sérieux

[fluo]« Tout employeur peut proposer à ses salariés de modifier leur rémunération -dans la limite des salaires minima prévus par la loi ou les conventions collectives - dès lors qu'il invoque un motif économique sérieux», affirme Baudouin de Moucheron, avocat associé au cabinet Gide Loyrette Nouel. [/fluo]

Par motif sérieux, la loi entend une baisse de l'activité, de rentabilité ou encore l'impossibilité d'honorer le paiement des charges salariales... [fluo]Une société qui continue à faire des bénéfices aura évidemment plus de difficultés à faire accepter sa proposition à ses salariés et notamment aux représentants du personnel.[/fluo]

[fluo]L'accord du salarié[/fluo]

[fluo]Car le salarié doit donner son consentement. La rémunération est un élément substantiel du contrat de travail et ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur. Ce qui est heureux car, en l'occurrence, la loi n'oblige pas l'entreprise à prévoir de contrepartie, ni de rattrapage ultérieur.[/fluo]

[fluo]Le salarié informé de l'intention de l'entreprise par courrier, à donc trente jours pour donner sa réponse. S'il accepte, la baisse de rémunération est entérinée par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il peut aussi refuser. « Dans ce cas, l'employeur a deux solutions : soit il renonce à la baisse de salaire proposée, soit il licencie le salarié pour motifs économiques », précise Baudouin de Moucheron.[/fluo]

[fluo]Recours possible[/fluo]

L'objectif de l'entreprise est souvent d'éviter un plan social, mais les salariés peuvent estimer qu'elle fait preuve d'opportunisme en prétextant des difficultés financières en période de crise.

[fluo]Les personnes licenciées suite à leur refus d'accepter la réduction de rémunération peuvent donc contester les motifs économiques invoqués pour rompre les contrats de travail devant les prud'hommes[/fluo].

[fluo]Capital.fr[/fluo]

Par **jrockfalyn**, le **17/05/2009** à **20:54**

Bonjour Aïcha

Afin que vous ne soyez pas totalement embrouillée par les conclusions de Couple37 (il fallait au moins être deux pour avoir autant d'imagination juridique), je vous confirme (et à couple 37 également) que la diminution de votre durée contractuelle constitue une modification du contrat que vous pouvez accepter ou refuser : en raison de son incidence sur la rémunération contractuelle il s'agit d'un changement qui affecte un élément essentiel du contrat...

L'employeur devait donc attendre votre acceptation sans réserve pour appliquer l'avenant.

Le motif économique s'il permet à l'employeur de vous faire toutes les propositions de modification qui lui semblent nécessaires pour sauvegarder son entreprise, ne l'autorisent pas à passer en force et vous imposer les modifications.

SI, cher couple 37, il doit demander l'accord du salarié. La lettre recommandée n'est que le support de la proposition. Il doit attendre la réponse et, en cas de refus, soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement contre le refusnik...

Bon courage