



Modification contrat de travail

Par **antoine2009**, le **10/02/2009** à **22:52**

Bonjour,

Voilà ma situation. Je suis dans une entreprise depuis 2 ans et suite à une réorganisation dans mon entreprise il y a quelques mois, mon périmètre de responsabilité a été modifié, sans aucun avenant. J'ai alors signalé oralement que ce nouveau poste ne me convenait pas et que j'attendais une nouvelle proposition de poste.

Dans la cadre des entretiens annuels pour l'année 2009, mon responsable me propose cette fois de me faire signer un avenant à mon contrat de travail avec les modifications suivantes : modifications de la part variable de mon salaire, retrogradation dans la classification interne, modification de l'intitulé de poste.

Je voudrais savoir ce que je risque si je ne signe pas tant que je n'ai pas une proposition d'avenant à la hauteur du contrat initial. Si il y a licenciement : est ce un licenciement pour motif personnel ? Quelles sont les indemnités de licenciement dans ce genre de cas ?

Merci de votre aide.

Par **julius**, le **11/02/2009** à **20:29**

Bonsoir,

[citation]modifications de la part variable de mon salaire, retrogradation dans la classification interne[/citation]

Je vois dans cet énoncé une SANCTION DISCIPLINAIRE.

En cas de refus de signer un avenant à votre contrat:

- Rupture à tort de l'employeur (si il souhaite la rupture)
- ou bien , poursuite du contrat dans sa version d'origine.

Les indemnités sont dorénavant (depuis août 2008) 1/5 de mois par année d'ancienneté .

Par **antoine2009**, le **12/02/2009** à **10:27**

Merci de votre réponse.

En fait, il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire mais d'un changement d'organisation où mon ancien poste a été supprimé. D'ailleurs, mon employeur est satisfait de mes résultats puisque ma prime sur objectif a été versée intégralement.

Que signifie "rupture à tort de l'employeur" ? et quelles en sont les conséquences ?

Vous dites "1/5" de mois de salaire par année d'ancienneté mais c'est ridicule compte tenu du préjudice subit, non ? N'y a t'il pas une jurisprudence sur ce type d'action de l'employeur ?

Sachant que la poursuite de mon ancien contrat est impossible puisque le poste n'existe plus.

Merci !

Par **Berni F**, le **12/02/2009** à **11:49**

"rupture à tort de l'employeur" c'est un licenciement sans cause réelle ou sérieuse.

il me semble que les 1/5e de mois de salaires par années d'ancienneté; c'est pour le cas ou le licenciement serait justifié (hors cas de fautes graves ou lourdes)

sauf cas de licenciement économique (auquel cas, l'entreprise serait en grave difficulté et votre avenant serait une sorte d'offre de reclassement) vous pouvez refuser les modifications de votre contrat, et si votre employeur vous licencie, c'est sans cause réelle ou sérieuse, auquel cas, vous pouvez demander réparation du préjudice au prud'hommes, sachant que vous devriez pouvoir prétendre au moins à l'équivalent de vos 6 deniers mois de salaires.

cette réponse est fonction de mes "souvenirs" (je ne suis pas sur à 100 % donc)

Par **julius**, le **12/02/2009** à **18:54**

Bonsoir,

"rupture à tort de l'employeur" c'est un licenciement sans cause réelle ou sérieuse.

-> Tout a fait

il me semble que les 1/5e de mois de salaires par années d'ancienneté; c'est pour le cas ou le licenciement serait justifié (hors cas de fautes graves ou lourdes)

-> Ce sont les indemnités LEGALES de licenciement (après un licenciement est il ou non justifié c'est une autre démarche)

sauf cas de licenciement économique (auquel cas, l'entreprise serait en grave difficulté et votre avenant serait une sorte d'offre de reclassement) vous pouvez refuser les modifications de votre contrat, et si votre employeur vous licencie, c'est sans cause réelle ou sérieuse, auquel cas, vous pouvez demander réparation du préjudice au prud'hommes, sachant que vous devriez pouvoir prétendre au moins à l'équivalent de vos 6 deniers mois de salaires.

->Houla vous allez bien vite cher(e) Berni.Les 6 mois sont demandés mais forcément accordés par les juges.La situation est à prendre en compte , il s'agit d'un changement de poste refusé.

Y a t il un préjudice pour accorder cette somme ?C'est ce qu'il faudrait démontrer.

Avec les éléments fournis , je vois juste un refus de changement de poste.

Par **Berni F**, le **12/02/2009** à **19:51**

<http://www.guide-du-travail.com/lexique/indemnite-pour-licenciement-sans-cause-reelle-et-serieuse.html>

pour les 6 mois, j'ai trouvé ça ici.

pour ce qui est d'un préjudice, ça me semble suffisamment évident : perte de revenus !

dans un tel cas, on peut de façon moins évidente parler de la menace mise à exécution en cas de refus d'accepter une modification de son contrat de travail.

edit : je viens de trouver une "synthèse" sur la question de l'indemnité :

http://www.droitdulicenciement.com/pages/rubriques/dt_licenciement/indemnitesdelicenciement.html

Par **julius**, le **12/02/2009** à **20:28**

[citation]pour ce qui est d'un préjudice, ça me semble suffisamment évident : perte de revenus ! [/citation]

Ce qui vous parait évident , ne l'ai pas au regard des juges.

C'est pour cela que j'y vois plus une SANCTION DISCIPLINAIRE (et donc un moyen de défense)

Antoine2009 a dit:"mon ancien poste a été supprimé"

En effet , l'employeur se doit d'un reclassement en cas de suppression de poste , mais sans

changement de la rémunération à la baisse .
Ce n'est pas le cas ici.
Il a fait une proposition , il a "démontré sa bonne foi" .

Berni:

Concernant les 6 mois de salaire (extrait de votre lien):

[fluo]"L'indemnité pour licenciement abusif ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois"[/fluo]

Où prétendez vous un licenciement abusif ? puisqu'il s'agit d'une rupture du fait du refus de changement de poste.

Antoine a eu le choix .

En faite , loin de moi de vouloir défendre l'employeur.

Mon but , dans l'analyse , est de vous démontrer l'argumentaire du defendeur.

L'art de la défense est de prévoir l'attaque (et donc l'argumentaire)

Par **Berni F**, le **13/02/2009** à **11:24**

l'employeur n'a pas le droit de modifier un contrat de travail sans l'accord du salarié (sauf si la modification est prévue dans le contrat de travail initial a la limite, encore faudrait il que ça soit précis)

pour ce qui est d'une sanction disciplinaire, je suppose que en pratique, ça doit se faire alternativement à un licenciement : l'employeur aurait dans ce cas un motif de licenciement mais propose une "rétrogradation" plutôt qu'un licenciement sec... mais je ne crois pas que ce genre de situation soit prévue par la loi, c'est de "l'amiable" !

en soit, le refus d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas un motif valable de licenciement d'autant plus que ici, il ne s'agit pas d'une amélioration des conditions, bien au contraire.

"modifications de la part variable de mon salaire, rétrogradation dans la classification interne, modification de l'intitulé de poste"

dans l'hypothèse ou la société veut une réorganisation, elle doit se débrouiller pour que tout le monde y trouve son compte et accepte les nouvelles conditions (en tachant des améliorer par exemple).

il s'agit donc bien d'un licenciement abusif puisque non-justifié (le refus du changement de poste n'étant pas un motif valable)

si c'est une faute qui lui a valu cette proposition, le motif de licenciement, pour être valable, ne sera pas le refus des modifications du contrat, mais autre chose (et dans cas, c'est un autre débat)

Par **julius**, le **13/02/2009** à **19:16**

C'est votre interprétation.

Mais c'est à la décision que l'on saura si les juges auront suivi tel ou tel cheminement juridique.

C'est ce qui fait le raisonnement juridique intéressant.

Mon interprétation diffère de la vôtre , et ma méthode de défense serait donc différente par le même choix:

[citation]dans l'hypothèse où la société veut une réorganisation, [fluo]elle doit se débrouiller pour que tout le monde y trouve son compte [/fluo]et accepte les nouvelles conditions (en sachant des améliorer par exemple). [/citation]

->Sur quel texte vous appuyez vous ? La loi dit , simplement , que l'employeur doit tenter de reclasser dans les mêmes conditions , mais pas qu'il doit faire pour : "que tout le monde y trouve son compte " .

[citation]il s'agit donc bien d'un licenciement abusif puisque non-justifié (le refus du changement de poste n'étant pas un motif valable) [/citation]

->Là encore , c'est votre interprétation de la situation , mais à mon avis votre raisonnement juridique manque d'un élément de transition

Pour rappel , le cheminement juridique est :

La loi dit que ...

En l'espèce

Donc

Etude de ce cas ...Je découvre ainsi une partie plaidoirie...

(je découvre d'ailleurs que mon analyse première était fautive ... d'où la réflexion porte ses fruits)

Ainsi en l'espèce :

L'article 1233.3 dit que : "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. "

Dans ce cas précis , l'employeur signifie au salarié par un avenant son reclassement dans un autre poste puisque son poste d'origine est supprimé.

Il s'agit donc ici d'un licenciement économique si l'employé refuse

L'article L1222-6 dit que : "Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée."

En l'espèce , le salarié refuse la modification avant le délai d'un mois (enfin je le souhaite

pour lui) , il s'agit donc d'un licenciement économique.

D'ici en découle l'application des règles relatives au licenciement économique. (CRP , indemnité licenciement, préavis , indemnité CP)

Par **Berni F**, le **13/02/2009** à **19:50**

1 / si les conditions sont les mêmes, les gens n'ont aucune raison de refuser l'offre... je veux bien admettre la nuance, mais dans le cas présent, les conditions sont clairement moins bonne. (c'est en tout cas le sentiment que semble avoir d'Antoine2009)

2 / en l'absence de motif réel et sérieux, c'est un licenciement abusif... et a priori, il n'y en a pas, et si il y en a, on ne peut pas raisonner avec puisqu'on ne les connaît pas... en tout cas, le refus d'une modification de contrat ne constitue pas un motif valable de licenciement.

3 / pour ce qui est du cas du licenciement économique, c'est un cas particulier que j'ai pris soin d'exclure de mon raisonnement dès mon premier message dans cette file, mais rien n'indique que c'est le cas... d'ailleurs dans ce cas, le motif du licenciement n'est pas le refus de la modification (qui est une proposition de reclassement), c'est le "motif économique" qui justifierait le licenciement !

PS : si mon "formalisme" n'est pas au point ("La loi dit que ... En l'espèce Donc ") c'est que je n'ai pas fait d'études de droit : je ne suis qu'un "amateur autodidacte".

Par **julius**, le **13/02/2009** à **20:31**

[citation]PS : si mon "formalisme" n'est pas au point ("La loi dit que ... En l'espèce Donc ") c'est que je n'ai pas fait d'études de droit : je ne suis qu'un "amateur autodidacte".[/citation]

Je vous rassure , je suis moi-même autodidacte .

[citation]on ne peut pas raisonner avec puisqu'on ne les connaît pas...[/citation]
Quand à l'interprétation , et le raisonnement juridique , chacun sa logique de défense.
Et pour la défense, il faut raisonner sur des éléments concrets.

PS:Mon but n'est pas de vous vexer , mais bien au contraire , votre raisonnement et le mien s'opposent. C'est ainsi que l'on fait les meilleurs discernement d'une situation , et qu'après étude , la stratégie apparait.

Notre interprétation diffère , au législateur de trancher.

Je vous remercie de cet excellent dialogue de raisonnement , qui nous permet d'évoluer.

Je pense que nous ne devons cesser notre raisonnement car , antoine va plus s'inquiéter qu'autre chose.

Cependant , je tiens à vous féliciter des efforts que vous faites , et vous remercie de participer

à la défense des salariés.

Par **antoine2009**, le **14/02/2009** à **12:08**

Merci à tous les deux de vos éléments.

Je voudrais insister sur le fait que, outre la proposition de nouvelles responsabilités qui m'est proposée et qui pourrait s'entendre seule, il y a en plus :

1. Une retrogration dans la classification interne (donc un poste à plus "faible" responsabilité)
2. Une modification de la rémunération variable

Il y a donc un refus de ma part de l'[s]ensemble[/s] de cet avenant.

Pour ce qui est du licenciement économique, l'entreprise connaît actuellement des difficultés comme toutes les entreprises malheureusement actuellement.

Mais avant d'arriver au licenciement : que va t'il se passer après avoir refusé ? Peuvent ils laisser trainer les choses afin de pourrir la situation ?

Merci encore !
Antoine

Par **julius**, le **14/02/2009** à **17:59**

[citation]Peuvent ils laisser trainer les choses afin de pourrir la situation ? [/citation]
Tout dépend de ses interêts... malheureusement (et non les vôtres)

Par **Berni F**, le **15/02/2009** à **10:58**

si il s'agissait d'un licenciement économique, ça serait indiqué avec la proposition de "reclassement".

si ce n'est pas le cas, on est pas dans ce cadre...

ceci dit, si l'entreprise fait face a des difficultés réelles et sérieuses, rien ne l'empêche de faire appel a ce genre de procédé pour contraindre des employés qui auraient refusé trop massivement. (ce qui est moins probable si il ne s'agit que de votre poste)
en fait si il ne l'ont pas fait d'entrée, c'est peut être parce que ce genre de "licenciement" nécessite plus de paperasse qu'un licenciement standard (et peut être parce qu'il ne sont pas familiarisé avec la procédure) mais ce n'est pas particulièrement compliqué du moment qu'on a une bonne raison (j'ai déjà procédé a un tel licenciement dans une petite structure)

pour ce qui est de laisser pourrir la situation :

si ils ont vraiment besoin de la réorganisation et n'ont pas de moyens légaux de vous empêcher de simplement refuser, ils vont probablement laisser pourrir la situation (et pas forcément volontairement) : on peut imaginer par exemple que la réorganisation est mise en œuvre mais que vous gardez votre poste devenu partiellement inutile, vous subissez dans ce cas l'ennui par manque de travail et le regard accusateur non seulement de votre chef, mais aussi de vos collègues qui auraient accepté. et vous serez licencié dès que vous aurez commis une faute, ce qui dans une telle situation est quasiment inévitable (d'autant qu'on risque de vous y pousser, que ce soit consciemment ou pas).

bref, il vaut mieux que le refus si il y a refus soit massif de la part des employés (si vous êtes le seul... ça craint !)

si vraiment vous sentez que ça va coincer, vous pouvez envisager un licenciement amiable afin d'offrir une autre alternative a votre employeur, mais attention, ce genre d'initiative ne marche pas toujours et vous dirige quand même un peu plus vers la porte (ça montrera a votre employeur que vous n'êtes plus motivé)

bon, je suis ici, largement sorti du raisonnement purement juridique : c'est à prendre pour ce que c'est, un avis très personnel.

Par antoine2009, le 15/02/2009 à 18:24

Effectivement, je suis le seul dans ce cas. Et puis comme je l'avais signalé en début, je travaille déjà pour le nouveau poste depuis quelques mois car j'étais en attente de cet avenant.

Je vais annoncer à mon responsable demain mon refus; je vous tiens au courant pour enrichir le forum.

Par antoine2009, le 17/03/2009 à 22:57

Bonjour,

Je reprends le fil de ma situation. Après avoir signifié et motivé par oral mon refus, je l'ai signifié immédiatement par écrit. Mon employeur m'a proposé vaguement d'autres postes depuis (sans aucun écrit). Je les ai refusé oralement faute de pertinence et de lien avec mon statut initial. Je pense qu'il essaie de faire trainer les choses afin que je démissionne. Du coup, je vais durcir ma position en refusant tout ce qui n'est pas explicitement dans mes missions.