



Refus de mutation et de nouveaux horaires.

Par **Albetudiante**, le **16/04/2009** à **10:59**

Bonjour,

Je suis une étudiante actuellement employée à temps partiel dans une entreprise utilisant la **convention parfumerie et esthétique**. Je suis rentrée dans l'entreprise il y a presque 2 ans (dans dix jours à compter d'aujourd'hui). Il me reste 3 semaines de congés payés à prendre cet été et une semaine de congés à prendre bientôt.

Il y a peu mon employeur me demande de penser à "changer de job" ou me prendre un travail complémentaire ailleurs car il compte réduire mes heures. Je passerais de 14 heures/semaine à **6heures/semaine**, ce qui signifie que mon salaire passera d'en gros de 400 euros à une cinquantaine d'euros. Je paye un loyer et je suis jusqu'à présent indépendante financièrement, cette réduction d'horaire m'est donc impossible. Étant étudiante je n'ai pas vraiment la possibilité d'être très flexible aux niveaux de mes horaires. La cause de cette modification est liée aux difficultés financières de l'entreprise d'après mon employeur et aussi à cause de la transformation de mon emploi (mon travail est d'entre autres ouvrir des colis, compter et placer la marchandise, mon employeur ne veut plus que je compte les produits).

De plus, mon employeur souhaiterait me muter dans un autre magasin faisant partie de la même entreprise. Je travaille actuellement sur Paris et mon employeur me propose un emploi dans l'Essonne. Je n'ai aucun moyen de transport personnel, il n'y a pas de transport collectif qui pourrait m'emmener là-bas et surtout ce lieu est très très éloigné de ma fac. Donc je refuse aussi cette mutation bien que dans mon contrat de travail il est stipulé que je pourrais être affectée provisoirement ou définitivement à un autre point de vente de la zone qui est la **"Region Parisienne"**.

D'après mon employeur ces refus peuvent constituer une **"faute"** et ne me permettrait pas de toucher les assédics si l'entreprise me licencie.

Mon employeur fait de plus en plus pression sur moi, **je pense qu'il tente de me faire démissionner plutôt que de me licencier et de me donner les indemnités qui me sont peut être dues**. De plus je pense qu'il profite de mon statut d'étudiante qui ne connaît pas grand chose au code du travail pour me faire peur(exemple avec la perte des assédics si je refuse la mutation proposée)

Mes questions les voici :

Si mon employeur me licencie quelle sont les indemnités auxquelles j'ai droit?

Mon licenciement sera t'il un licenciement économique?

Que pensez vous de cette situation?

merci d'avance

Par **jrockfalyn**, le **16/04/2009 à 14:27**

Bonjour,

Votre question pose plusieurs problèmes juridiques :

1°) La modification "proposée" par l'employeur est-elle une modification du contrat ou bien un simple changement des conditions d'exécution du contrat ?

Cette alternative est très importante car dans la première hypothèse l'employeur est tenu de recueillir préalablement votre consentement exprès, alors que dans la seconde hypothèse (simple changement des conditions d'exécution du contrat) la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur qui peut imposer unilatéralement le changement : le refus du salarié pouvant alors être assimilé à une inexécution fautive du contrat.

Dans votre cas, il convient de relever que la modification porte d'une part sur la durée du contrat (de 14 heures à 6 heures hebdomadaires) et donc sur la rémunération (perte de près de 300 euros par mois) et d'autre part sur le lieu d'exécution du contrat.

Ce deuxième point appelle d'opérer des vérifications (changement de secteur géographique, existence d'une clause de mobilité...), mais on relèvera que la modification de la durée du contrat qui emporte une réduction de salaire constitue une atteinte au socle contractuel et ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur (jurisprudence constante.)... Il y a donc modification du contrat.

2°) Quel est le motif de cette modification ?

Selon les éléments ressortant de votre question, il apparaît que votre employeur invoque des difficultés économiques rencontrées par son entreprise et une transformation de votre emploi. Ce motif est un motif économique au sens de l'article L.1233-3 du code du travail. Ce constat entraîne plusieurs conséquences :

- L'employeur qui envisage de modifier un élément essentiel du contrat pour un motif économique doit suivre une procédure particulière : proposer la modification par écrit (LRAR) ; délai de réflexion d'un mois pour faire connaître le refus. A défaut de réponse dans le délai

d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

- En cas de refus par le salarié, l'employeur doit, soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

3°) Conséquences du refus

En principe, contrairement au refus d'un simple changement des conditions d'exécution du contrat, le refus d'une proposition de modification du contrat de travail n'est jamais fautif. En conséquence, l'employeur ne peut pas vous licencier pour motif disciplinaire.

Cependant, si le motif économique est avéré, et que la modification envisagée répond bien aux intérêts légitimes de l'entreprise, il peut invoquer un motif économique et engager une procédure de licenciement économique.

Dans cette configuration votre licenciement est envisageable à condition que la procédure soit respectée (information préalable et consultation des représentants du personnel s'ils existent ; définition des critères de licenciement ; respect de la procédure de licenciement, proposition d'adhésion à la convention de reclassement personnalisée ...) ...

En tout état de cause et quel que soit le motif de licenciement (économique, personnel, disciplinaire...) vous pouvez prétendre à l'allocation ASSEDIC...

Compte tenu de votre ancienneté (supérieure à 1 an) et du fait que l'employeur ne peut pas invoquer une faute grave, vous pourrez prétendre à une indemnité de licenciement égale à 1/5 d'un mois de salaire (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective) ...

Par **Albetudiante**, le **16/04/2009** à **19:07**

Je vous remercie d'avoir répondu aussi rapidement à mes questions.

Donc si je refuse d'aller dans un autre magasin alors que mon contrat stipule que je pourrais être amené à le faire il s'agit là d'une faute?

(cf dans votre post :**contrairement au refus d'un simple changement des conditions d'exécution du contrat, le refus d'une proposition de modification du contrat de travail n'est jamais fautif**)

donc si je me fais licencier pour ce refus de mutation se sera un licenciement disciplinaire?

Dans le cas d'un licenciement disciplinaire vais-je toucher mon solde tout compte? (pour rappel il me reste 3 semaines de congés payés en août et une semaine à venir prochainement)

merci encore

Par **jrockfalyn**, le **17/04/2009** à **10:58**

Bonjour,

Si votre contrat contient une clause de mobilité qui stipule que vous pouvez être mutée dans un autre établissement de l'entreprise, votre refus de cette mutation pourrait être considéré comme fautif (refus d'exécuter la clause de mobilité et donc le contrat)... sous réserve que les

conditions suivantes soient réunies :

1. La clause du contrat doit préciser le champ géographique de mobilité (sinon elle risque d'être inopposable au salarié).
2. L'établissement dans lequel l'employeur envisage de vous muter doit être compris dans la zone géographique définie par la clause.

Ces deux conditions semblent réunies puisque votre contrat stipule que vous pouvez être affectée provisoirement ou définitivement à un autre point de vente de la zone qui est la "Région Parisienne".

3. La clause doit être "actionnée" de bonne foi.
4. La mutation ne doit pas s'accompagner d'une modification de votre contrat de travail (sans quoi votre refus portant sur cet élément est parfaitement fondé)

Or dans votre exemple, la mutation s'accompagne (si j'ai bien compris) d'une modification de la durée contractuelle et donc de votre rémunération... Dans le cas où l'employeur maintiendrait votre durée contractuelle dans le nouveau magasin, effectivement, il n'y aurait pas de modification du contrat mais seulement changement des conditions d'exécution.

Dans cette hypothèse, l'employeur pourrait théoriquement se placer sur le terrain disciplinaire mais pas de panique :

D'une part selon l'évolution récente de la jurisprudence le refus d'un changement d'exécution du contrat (et notamment d'une clause de mobilité) n'est plus automatiquement fautif. Il faut rechercher le motif du refus du salarié : si ce refus est fondé sur des contraintes personnelles impérieuses (familiales, professionnelle, bouleversement de l'équilibre économique du contrat...), la faute n'est pas établie... Le licenciement doit alors être notifié pour cause réelle et sérieuse.

Or il me semble qu'au regard de votre durée contractuelle plutôt précaire (14 h / semaine), de vos contraintes universitaires (que l'employeur n'ignore sans doute pas) et des difficultés de transports que vous impose cette mutation (on pourrait d'ailleurs ergoter de la bonne foi de l'employeur, sur ce point, non ??? surtout au regard du motif "économique" invoqué par l'employeur) vous disposez d'arguments recevables pour échapper au traitement disciplinaire... sous réserve de l'appréciation des juges, bien sûr.

D'autre part, même en cas de licenciement disciplinaire vous conservez le droit à l'allocation chômage, à l'indemnité de licenciement (cf mon précédent post) et à l'indemnité compensatrice de congés payés... Seul le licenciement pour faute lourde (qui serait saugrenu dans votre cas) exclut le salarié du bénéfice de l'indemnité de congés payés.

Bon courage