



Modification du contrat de travail

Par **Sophie**, le **30/09/2011** à **20:13**

Bonjour,
Employée du secteur privé à mi-temps, en CDI. J'assure le secrétariat pour une Délégation Régionale (champ d'action, une seule région), cela inclut des déplacements exceptionnels au sein de la Région.
Mon employeur compte m'affecter au secrétariat de 2 régions supplémentaires sans modifier, la durée du temps de travail et le salaire. De plus, des déplacements seront envisagés au sein de ces 2 nouvelles régions.
Peut-il m'imposer ces modifications sans avenant au contrat de travail ?
Et sans compensation ?
Bien cordialement.
Sophie.

Par **pat76**, le **01/10/2011** à **15:43**

Bonjour
Si vous êtes employée du secteur privé, votre employeur ne pourra pas modifier votre contrat de travail sans votre accord.
Vous êtes en CDI à temps partiel, donc dans votre contrat initial les jours et les horaires de travail sont obligatoirement indiqués ainsi que le nombre d'heures complémentaires que vous pourriez effectuer.
Par ailleurs le temps de trajet en deux lieux de travail doit être compté comme du travail effectif.
Sur votre contrat de travail il est précisé une clause de mobilité ou uniquement le lieu de travail où vous êtes actuellement?

Par **Sophie**, le **01/10/2011** à **19:44**

Bonsoir Pat76,
Merci pour votre réponse. Si mon employeur ne peut modifier mon contrat de travail sans mon accord, peut-il cependant me donner du télétravail supplémentaire ? Je

n'ai pas de clause de mobilité dans mon contrat simplement une phrase qui stipule que je me déplacer au sein de la région pour des réunions. Cependant, il me semble que j'ai le droit de refuser des déplacements hors région.
Si je refuse, la surcharge de travail ou les déplacements, mon employeur a-t-il le droit de me licencier ?
Merci de l'aide apportée.
Cordialement.
Sophie

Par **pat76**, le **02/10/2011** à **15:06**

Bonjour
Prenez connaissance des articles du Code du Travail qui suivent et de l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation. Cela vous permettra d'avoir des arguments à opposer à votre employeur.
Code du travail
Partie législative nouvelle
TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE
LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS
TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent
Section 1 : Travail à temps partiel
Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.
Article L3123-14
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24
Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.
Il mentionne :
1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
Article L3123-15
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24
Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.
L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.
Article L3123-16
L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.
Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :
1° Soit expressément ;
2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.
Article L3123-17
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)
Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle

de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V) Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Cour de cassation rncour chambre sociale
Audience publique du mardi 23 novembre 1999
N° de pourvoi: 97-41315
Publié au bulletin Rejet.
Président : M. Gélinau-Larrivet ., président
Rapporteur : M. Texier., conseiller rapporteur
Avocat général : M. Martin., avocat général
Avocat : M. Capron., avocat(s)

REPUBLICUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :
Attendu que Mme X... a été embauchée le 8 septembre 1987 par l'Accueil adultes et jeunes handicapés (APAJH) en qualité de psychologue à temps partiel ; que ses activités avaient été regroupées le mardi à l'IMP de Gaillac, en raison de sa résidence à Toulouse ; qu'à son retour de congé parental d'éducation, il lui a été demandé, par note du 18 janvier 1995, de répartir son emploi du temps sur deux matinées : le lundi matin à Castres et le vendredi matin à Gaillac, puis à Albi, sans indemnité de frais de déplacements supplémentaire ; que, le 2 février 1995, elle a reçu un avertissement pour non-respect de l'emploi du temps et absence injustifiée à Castres le lundi 30 janvier au matin ; qu'elle a immédiatement protesté, puis a reçu deux autres avertissements le 6 février et le 17 février pour des absences du 10 février à Gaillac et du 13 février à Castres ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 21 février 1995 pour obtenir le respect par l'APAJH de ses obligations ; qu'elle a été licenciée le 6 mars 1995 pour faute grave et a, à nouveau, saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Toulouse, 31 janvier 1997) de l'avoir condamné à payer à Mme X... une indemnité de licenciement, une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, d'abord, que les conventions doivent être exécutées de bonne foi ; qu'il ressort des constatations de la cour d'appel que Mme X... a, le même jour, accepté l'horaire que lui avait proposé son employeur et décidé, lors de la mise au point des contrats d'intégration concernant des enfants scolarisés à l'IMP de La Clavelle, d'intervenir dans des conditions incompatibles avec cet horaire ; qu'il s'ensuit ou bien que Mme X... a méconnu l'engagement qu'elle avait pris relativement à l'horaire que son employeur lui proposait, ou bien qu'elle a accepté cet horaire quand elle savait qu'elle ne pourrait pas le respecter ; qu'en invalidant, dans de telles conditions, les trois avertissements qui ont été adressés à Mme X... pour avoir méconnu l'horaire qu'elle avait accepté, et en décidant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ; alors, ensuite, que si le salarié a la faculté de modifier unilatéralement son contrat de travail, l'employeur est libre de refuser cette modification et d'exiger du salarié qu'il exécute le contrat de travail dans les termes où il l'a accepté ; que la cour d'appel relève que Mme X..., après avoir accepté, le 18 janvier 1995, l'horaire que lui proposait son employeur, lui a écrit, dès le 26 janvier suivant, pour lui indiquer qu'elle observerait un horaire différent ; qu'en invalidant, dans de telles conditions, les trois avertissements que l'employeur a adressés à Mme X... pour avoir méconnu l'horaire qu'elle avait accepté et qu'elle a modifié unilatéralement, et en décidant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 122-4 du Code du travail ; alors, enfin, que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que l'APAJH du Tarn produisait, et invoquait dans ses conclusions d'appel, un courrier dans lequel le psychiatre responsable de l'IMP de Castres se plaignait de l'absence de Mme X... le lundi matin et de la perturbation que cette absence causait dans la " prise en charge thérapeutique des enfants qui devaient lui être confiés " ; qu'en énonçant, dans de telles conditions, que l'APAJH du Tarn ne justifiait pas que l'horaire qu'elle avait proposé à Mme X... et que celle-ci avait accepté, trouvait sa raison d'être dans les nécessités du service qu'elle gère, la cour d'appel a violé les articles 455 du nouveau Code de procédure civile et 1353 du Code civil ;
Mais attendu que tant la durée du travail que sa répartition sur la semaine ou sur le mois constituent, dans un contrat de travail à temps partiel, des éléments qui ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié ; d'où il suit qu'après avoir constaté que Mme X... avait refusé la modification de son contrat et avait été licenciée pour ce motif, la cour d'appel a légalement justifié sa décision, sans encourir les griefs du moyen ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le
poursvoi.

Publication : Bulletin 1999 V N° 449 p. 330
 Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 31 janvier 1997
 Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Modification par l'employeur du contrat de travail - Travail à temps partiel - Modification de la durée du travail ou de sa répartition - Refus du salarié - Portée .
 La durée du travail et sa répartition sur la semaine ou sur le mois constituent des éléments du contrat de travail à temps partiel qui ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié. Par suite le licenciement motivé par le refus d'une telle modification est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
 TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail à temps partiel - Durée du travail - Répartition - Modification - Modification du contrat de travail
 TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail à temps partiel - Durée du travail - Répartition - Modification - Accord du salarié - Nécessité
 TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail à temps partiel - Durée du travail - Modification - Refus du salarié - Portée
 CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par l'employeur - Modification du contrat de travail - Domaine d'application - Travail à temps partiel - Durée du travail - Répartition
 Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1999-10-12, Bulletin 1999, V, n° 377, p. 277 (cassation), et l'arrêt cité.
 L'arrêt qui suit me paraît particulièrement intéressant en ce qui concerne votre clause de mobilité.
 REPUBLIQUE FRANCAISE
 AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
 LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
 Sur le moyen unique pris en sa première branche :
 Vu l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 121-1 du code du travail ;
 Attendu que Mme X... a été engagée le 22 mars 1994 en qualité de vendeuse par la société Le Bac à Linge ; que le contrat de travail précisait que le lieu de travail était Soissons, avec possibilité pour l'employeur de muter la salariée dans un autre établissement de l'entreprise ; qu'après avoir refusé de partager son temps de travail entre les magasins de Soissons et de Ham, la salariée a été licenciée par lettre du 22 novembre 2001 pour refus répétés d'exécuter une partie de son activité au magasin de Ham ;
 Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si l'employeur a proposé de partager le poste de travail entre le magasin de Soissons et celui de Ham, cette modification n'aurait pas eu pour effet de transformer le contrat de travail en cours à temps plein en deux contrats de travail à temps partiel puisqu'elle ne concernait que le lieu de travail qui n'était pas une condition essentielle du contrat de travail et ne tendait qu'à l'application d'une clause contractuelle ;
 Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité ne permettait pas à l'employeur d'imposer à la salariée un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
 PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la seconde branche :
 CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 octobre 2004, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;
 remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;
 Condamne la société Le Bac à Linge aux dépens ;
 Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;
 Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt décembre deux mille

six.

 Publication : Bulletin 2006 V N° 393 p. 380
 Décision attaquée : Cour d'appel d'Amiens, du 6 octobre 2004
 Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par l'employeur - Modification du lieu de travail - Refus du salarié - Clause de mobilité - Etendue - Détermination - Portée.
 Une clause de mobilité selon laquelle l'employeur peut muter un salarié dans un autre établissement ne permet pas d'imposer au salarié un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements.
 CONTRAT DE

TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Conditions de travail - Modifications - Limites - Détermination
Précédents jurisprudentiels : Sur la détermination de l'étendue d'une clause de mobilité, à rapprocher : Chambre sociale, 2006-07-12, Bulletin 2006, V, n° 241, p. 230 (cassation), et l'arrêt cité.
Textes appliqués : Code civil 1134
Code du travail L121-1

Par **Sophie**, le **02/12/2011 à 15:56**

Bonjour,
Je reviens vers la communauté pour vous informer que ces jours-ci, je dois recevoir un courrier de mon employeur me stipulant un élargissement du champ d'activité sans aucune compensation salariale ni augmentation du temps de travail à effet du 01/01/2012. Super cadeau de Noël !! Travailler plus pour rien !! D'après eux, il n'est pas nécessaire d'ajouter un avenant au contrat de travail. Est-ce vrai ?
Merci de vos réponses.
Sophie

Par **pat76**, le **02/12/2011 à 16:07**

Bonjour Sophie
Vous êtes en CDI à temps partiel, et votre employeur ne peut modifier les clauses de votre contrat de travail sans votre accord.
Pas d'avenant au contrat, pas d'augmentation de salaire, pas de travail en supplément.
Relisez tous les articles du Code du travail concernant le travail à temps partiel et demandez à votre employeur qu'il en prenne connaissance.
Le travail supplémentaire que votre employeur voudrait que vous fassiez sans augmentation de votre salaire, il le fera payer au client...

Par **Sophie**, le **07/02/2012 à 14:24**

Bonjour pat76,
Dernière ligne droite : mon employeur ne veut pas modifier mon contrat de travail seules les missions. Après une rencontre avec lui le 02/02. Il me remet une nouvelle fiche de poste qui stipule un nouveau supérieur hiérarchique et de nouvelles missions et me confirme que cela n'entraîne pas d'avenant au contrat de travail. Je suis sceptique. Donc en l'occurrence, je dois accepter les nouvelles missions sans aucune négociation.
Mon employeur est-il dans son droit ou doit-il selon le code du travail me rédiger un nouvel avenant ?
Je vous remercie de m'apporter des éléments de réponse.
Sophie

Par **pat76**, le **07/02/2012 à 14:42**

Bonjour
Si dans votre contrat de travail initial, il a été indiqué que vous ne seriez amenée à effectuer des missions dans une seule région et que cette région est spécifiée, votre employeur ne peut vous obliger à vous rendre en mission dans d'autres régions sans obtenir votre accord par un avenant à votre contrat.
Vous envoyer dans d'autres régions que celle indiquée dans votre contrat initial, sera une modification de celui-ci que vous êtes en droit de refuser.