

Peut-on changer le contrat de travail des salariés lors d'une réorganisation du magasin par ex. Quels sont les éléments du contrat que l'on ne peut toucher ? Si vous êtes confronté à cette situation complexe, contactez immédiatement un délégué CFDT qui saura vous accompagner et protéger vos droits.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS

■ L'employeur ne peut pas modifier sans l'accord du salarié un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail suivants :

- Les **horaires de travail contractualisés** (qui sont écrits dans le contrat de travail ou un avenant).
- La **rémunération**.
- La **qualification** (ex. assistant de vente)
- Le changement de **secteur géographique** (sauf s'il est prévu dans le contrat de travail dans le cadre d'une clause de mobilité).

CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

■ L'attribution de **nouvelles tâches** qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. Elles peuvent donc être modifiées.

■ Les horaires peuvent être modifiés (mais présentés aux représentants du personnel)... sauf lorsque le changement **bouleverse de façon importante la situation du salarié**. L'appréciation relève des juges de fond et se fera donc au cas par cas.

C'est notamment le cas pour :

- Le passage d'un **horaire de jour à un horaire de nuit** (et inversement).
- Des **obligations familiales** impérieuses (par exemple : garde d'enfants pour un parent isolé).
- La poursuite des **études** du salarié.
- L'accomplissement d'une activité fixée par un **autre employeur**.

■ **Le lieu de travail ou affectation de travail** peut être modifié au sein du magasins (sauf clause dans le contrat de travail). Attention : les restrictions d'appétitude médicales doivent être prises en compte (voir accord Mission Handicap).

■ **Les salariés protégés** ne peuvent pas se voir imposés de modifications de leur contrat de travail sans leur accord (même s'il s'agit des conditions de travail).