

MODIFIER LE CONTRAT DE TRAVAIL : POSSIBLE SOUS CONDITIONS

L'évolution du contexte de l'entreprise peut nécessiter de modifier le contrat de travail. Le respect des procédures est une condition de la validité.

L'employeur peut souhaiter modifier le contrat de travail pour motif personnel ou motif économique. Il peut également changer les conditions de travail. La qualification de la modification est parfois délicate à établir. Les conséquences sont différentes selon la situation.



ser l'employeur à proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail : les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité. Dans ce cas, il doit faire une proposition de modification du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur doit informer le salarié sur la modification envisagée et les nouvelles conditions d'emploi. Des mesures d'accompagnement peuvent être envisagées. Là encore, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié. Celui-ci dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception pour faire connaître son refus (quinze jours si redressement ou liquidation judiciaire). Le défaut de réponse vaut acceptation de la modification proposée. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail devra être signé. En cas de refus du salarié, l'employeur devra soit renoncer à modifier le contrat, soit engager une procédure de licenciement pour

motif économique, dans le respect des procédures.

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'évolution des conditions de travail du salarié peut être décidée simplement par l'employeur. Il peut imposer ces changements au salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction, sauf dans le cas du salarié protégé (cf. encadré). L'accord du salarié n'est pas requis. Le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle. L'employeur peut la sanctionner au besoin par le licenciement. Le salarié non protégé ne peut s'opposer à ce changement, sauf atteinte excessive à sa vie privée ou changement lié à un motif discriminatoire. Le changement des conditions de travail d'un salarié protégé nécessite son accord. En cas de refus, l'employeur peut maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles ou mettre en place la procédure de licenciement prévue pour les salariés protégés. ■

MOTIF PERSONNEL

L'employeur peut modifier un élément essentiel du contrat de travail de son salarié pour motif personnel. Certains éléments du contrat sont par nature «essentiels» : la rémunération contractuelle, la durée du travail telle que mentionnée au contrat de travail, la qualification professionnelle... Dans tous les cas, l'employeur doit obtenir obligatoirement l'accord du salarié. Car ces modifications portent sur les éléments du contrat qui ont déterminé le consentement du salarié lors de sa signature ou font partie intrinsèque du contrat de travail. Afin que l'accord du salarié soit explicite et non équivoque, il doit absolument être formulé par écrit. Le silence du salarié vaudra refus de la modification de son contrat de travail. S'il refuse, l'employeur peut soit renoncer à modifier le contrat, soit licencier le salarié dans le respect de la procédure. Attention, le seul refus d'un salarié de la modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi un motif de licenciement. L'employeur peut modifier le contrat de travail du salarié pour motif disciplinaire. Il s'agit notamment d'une rétrogradation ou mutation disciplinaire... La procédure disciplinaire doit donc être respectée. Si le salarié refuse la modification, l'employeur peut envisager le licenciement.

MOTIFS ÉCONOMIQUES

Autres contraintes qui peuvent pou-

LES SALARIÉS PROTÉGÉS : DÉFINITION

Les salariés protégés concernent plusieurs catégories de personnel : les délégués du personnel, élus du comité d'entreprise (CE), délégués syndicaux, représentants syndicaux au CE, membres du CHSCT, conseillers prud'hommes, candidats à l'élection prud'homale, salariés ayant été mandatés pour négocier des accords collectifs...



AMORTISSEMENT DES VÉHICULES DE TOURISME

A compter de 2017, la déduction fiscale de l'amortissement des véhicules de tourisme va être réduite pour les véhicules les plus polluants (plus de 155 g/km de CO₂) et majorée pour les véhicules hybrides ou électriques.

● Actuellement, le plafond d'amortissement du prix d'acquisition d'une voiture particulière est fixé à 18 300 euros. La fraction d'amortissement correspondant à la partie du prix excédant le plafond doit être réintégrée dans le

résultat fiscal.

● Le plafond d'amortissement est réduit à 9 900 euros pour les véhicules émettant plus de 200 g/km de CO₂, acquis depuis janvier 2006 et mis en circulation après juin 2004.

● Le projet de loi prévoit d'étendre progressivement le plafond de 9 900 euros en fonction du taux d'émission de CO₂ du véhicule. Ce plafond réduit devrait s'appliquer, dès 2017, au-delà de 155 g/km de CO₂, et serait progressivement diminué pour atteindre 130 g/km

de CO₂ en 2021.

● Le plafond de déduction fiscale sera en revanche augmenté à 30 000 euros pour les véhicules émettant moins de 60 g/km de CO₂ (en pratique, les véhicules électriques et hybrides).

● Rappelons que le même plafonnement s'applique aux véhicules pris en location. Les loyers ne sont ainsi déductibles que dans la limite des plafonds applicables aux véhicules inscrits à l'actif. Projet de loi de finances pour 2017.