



Modification du contrat de travail par l'employeur

Par **franc**, le **30/11/2024** à **09:39**

Bonjour.

Ma compagne travaille depuis 30 ans dans une entreprise de 12 personnes.

Hier, son employeur lui a indiqué que le chiffre d'affaires de l'entreprise avait diminué de 50% pour l'année 2024.

Pour cette raison, il l'informe qu'il modifie son contrat de travail en le réduisant d'une demi-journée.

Elle a dû signer immédiatement le nouveau contrat de travail.

Est-ce une façon légale de procéder ?

Merci pour vos futures informations.

Par **Isadore**, le **30/11/2024** à **09:50**

Bonjour,

Votre compagne ayant accepté de signer le contrat, sauf à avoir une preuve que son consentement lui a été extorqué, oui c'est légal. La signature vaut accord du salarié.

Elle peut toujours tenter de contester cette modification et demander à revenir au contrat initial, mais sans preuve c'est compliqué. Elle peut se rapprocher des représentants du personnel ou d'un syndicat pour voir s'ils peuvent faire quelque chose.

Par **miyako**, le **30/11/2024** à **09:59**

Bonjour,

[quote]

Hier, son employeur lui a indiqué que le chiffre d'affaires de l'entreprise avait diminué de 50%

pour l'année 2024.

[/quote]

C'est pour des raison économiques donc tou à fait légal ,encore faut il que dans l'avenant ce soit bien mentionné .

Cordialement

Par **janus2fr**, le **03/12/2024** à **06:56**

[quote]

C'est pour des raison économiques donc tou à fait légal

[/quote]

Bonjour,

Une modification de contrat pour raison économique doit, cependant, suivre une procédure.

[quote]

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. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée

[/quote]

Par **miyako**, le **05/12/2024** à **20:51**

Bonsoir,

[quote]

et qu'une entreprise extérieure qui pratiquera un tout autre exercice va prendre possession des lieux courant 2025.

[/quote]

article L 1224-1 du code du travail.

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par

succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Il faut donc que personne ne signe pas de tels documents portant atteinte à leurs droits actuelles.

Cordialement

Par **Marck.ESP**, le **05/12/2024** à **21:11**

Bonsoir et bienvenue

Normalement l'employeur doit informer le salarié par écrit de la modification proposée et lui laisser un délai de réflexion suffisant pour étudier la situation et donner sa réponse.

Le fait d'avoir fait signer immédiatement le nouveau contrat peut être considéré comme une signature sous la contrainte, ce qui rend le contrat nul et non avenu.

Je conseille de voir un syndicat, un avocat ou de contacter l'inspection du travail, afin qu'elle soit guidée dans l'action à mener.

Par **franc**, le **06/12/2024** à **19:08**

Bonjour.

Merci pour vos réponses.

L'employeur va bien cesser son activité courant 2025.

Les murs commerciaux qui appartiennent au père du chef de l'entreprise seront vendus ou loués.

Le personnel de l'entreprise actuelle ne pourra pas postuler dans la nouvelle entreprise car l'activité sera totalement différente.

Ma compagne va se rapprocher d'un conseil pour étudier l'affaire.