

Le congé-modification: délicat!

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



DROIT DU TRAVAIL

Modifier le contrat d'un employé est possible. Si ce dernier refuse, l'employeur a le choix entre renoncer à la modification ou mettre fin au contrat.

Un employeur peut vouloir modifier un contrat de travail pour de nombreuses raisons. Il peut souhaiter, par exemple, diminuer le salaire d'un de ses employés, changer sa fonction ou modifier le lieu d'activité. Quoi qu'il en soit, pour entrer en vigueur, cette modification devra impérativement recueillir l'accord de l'employé.

Si l'employé refuse, l'employeur a le choix entre renoncer à la modification ou mettre fin au contrat. Cette deuxième hypothèse fait appel à la notion de congé-modification. Celui-ci se compose de la résiliation du contrat de travail accompagnée de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées.

■ **CONDITIONS À RESPECTER** Le congé-modification offre

deux options à l'employé: l'acceptation des modifications proposées ou la résiliation de son contrat de travail. Il doit toujours mentionner les points suivants: la teneur de la modification contractuelle, sa date d'entrée en vigueur, la mention expresse du congé comme conséquence automatique du refus de la modification, le délai de réponse et les effets du silence de l'autre partie.

Toute modification unilatérale et immédiate du contrat de travail est nulle. Ainsi, l'entrée en vigueur de la modification du contrat par l'employeur ne peut pas être antérieure au délai de congé. Prenons l'exemple d'un employé engagé depuis moins d'un an. Son délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois. Si cet employé reçoit un congé-modification le 15 avril et accepte la modification de son contrat, celle-ci entrera en vigueur au plus tôt le 1er juin.

■ **CONGÉ ABUSIF ET PÉRIODES DE PROTECTION** Tout congé-modification utilisé pour obtenir un avantage immédiat ou matériellement injustifié ou, encore, contourner la loi ou une convention collective est abusif. Partant, un congé-modification qui détériore les conditions de travail doit reposer sur un motif objectivement justifié. Tel est le cas d'un congé-modification portant sur la diminution du salaire d'un chef de vente qui ne réalise aucun chiffre d'affaires.



CONDITIONS Le congé-modification offre deux options à l'employé: l'acceptation des modifications proposées ou la résiliation de son contrat de travail.

De plus, le Code des obligations prévoit des périodes de protection contre les licenciements, telles que des absences dues au service militaire, à la grossesse, à la maladie ou à un accident. Tout licenciement intervenu pendant une telle période est nul, y compris lorsqu'il

découle d'un congé-modification. Il est ainsi inutile d'adresser à un employé sous les drapeaux une proposition de réduire son temps de travail assortie d'une lettre de licenciement en cas de refus.

■ **SILENCE DE L'EMPLOYÉ** Sauf exception, le silence de l'em-

ployé ne vaut pas acceptation d'une modification. Il est même recommandé à l'employeur d'indiquer à l'employé qu'à défaut d'une acceptation écrite et expresse de la modification proposée, les rapports contractuels prendront fin à la prochaine échéance contractuelle.

Selon le Tribunal fédéral, l'acceptation tacite de l'employé ne peut être admise que lorsque les règles de la bonne foi, du droit et de l'équité permettent d'attendre une réaction en cas de refus. Tel n'est pas forcément le cas pour un employé qui encaisse un salaire réduit parce qu'une protestation provoquerait son renvoi.

■ **CONGÉ-VENGEANCE** Il arrive qu'un employeur propose une modification du contrat, que celle-ci soit refusée et que, par la suite, il mette fin au contrat. Une telle résiliation peut être considérée comme un congé-vengeance, aussi nommé congé-représailles. Ce procédé est abusif.

Dans le cas d'un employé licencié suite à son refus d'accepter une réduction de salaire, le congé risque d'être considéré comme un congé-vengeance. En revanche, si l'employeur fait parvenir simultanément à son employé une lettre de résiliation du contrat de travail et un nouveau contrat de travail avec un salaire moindre, le congé-modification ne pourra pas être qualifié d'abusif. Il est dès lors recommandé de toujours proposer le congé et la modification dans le même temps.

Le congé-modification est un outil délicat; il est recommandé d'en user avec précaution. ■

Prochaine chronique, jeudi 5 juin: «Internet: porno au boulot»

www.droitactif.ch

OFFRES D'EMPLOI

Cadres

LA LYRE DE LAVAUX CULLY

Fanfare mixte (25 membres)

met au concours le poste de

DIRECTEUR / DIRECTRICE

Répétitions mardi et vendredi
Entrée en fonction automne 2008

Pour renseignements et candidatures

Sylviane Bauknecht
Eden-Roc 5 - 1073 Savigny
☎ 079 613 53 11

022-812529

OUTILLAGE INDUSTRIE BÂTIMENT

Notre client, une entreprise de la région lausannoise, est un leader dans la distribution de biens d'équipements techniques. Son catalogue, composé de plusieurs dizaines de milliers d'articles, comprend entre autres des outillages et des machines pour l'industrie et les métiers du bâtiment. Cette importante compagnie consolide son réseau commercial dans toute la Suisse et souhaite assurer son développement et la relève en nous chargeant de rechercher un

Chef de département

Qui aura la responsabilité directe de produits porteurs sur le marché suisse de l'industrie et du bâtiment.

Responsable de ce département phare de l'entreprise, il consolidera les relations avec les clients actuels et développera le réseau de vente dans toute la Suisse. Négociant également avec les fournisseurs, il veillera à l'adéquation de l'offre avec la demande du marché. Manageant un service d'une vingtaine de collaborateurs, il gèrera les budgets et garantira le respect des marges. Identifiant les opportunités du marché,

il aura la chance de se réaliser dans un environnement évolutif et en expansion. Nous nous adressons à quelqu'un ayant une expérience confirmée en management, bon communicateur et ouvert d'esprit, de formation technique indispensable. A l'aise avec les marchés de l'industrie et du bâtiment, il est à même d'établir et de mettre en œuvre une démarche stratégique pour l'ensemble des produits dont il a la responsabilité. Doté d'une personnalité pragmatique, communicateur, sachant convaincre et décider, il sait organiser et optimiser des activités parfois

complexes. Capable de traiter avec des interlocuteurs à tous les niveaux, il est prêt à effectuer des voyages de courte durée en Suisse allemande. S'exprimant couramment en français, en allemand (anglais = un atout), il est prêt à s'investir dans ce domaine particulier et à devenir une référence en la matière.

Faites-nous parvenir votre dossier complet accompagné d'une photo. Nous vous assurons une discrétion absolue.
Ecrire sous chiffre V 156-779816, à Publicitas SA, case postale 48, 1752 Villars-s/Glâne 1.

Police 117 – Feu 118



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral de l'énergie OFEN

Suite à la mise en vigueur de la loi sur l'approvisionnement en électricité, la Commission de l'électricité (ElCom) est entrée en phase opérationnelle. La section Prix et tarifs (PT) relève de son domaine de compétences.

Spécialiste pour la section Prix et tarifs du Secrétariat technique de l'ElCom (h/f)

En tant que spécialiste PT, vous serez chargé(e) de vérifier les tarifs de l'électricité appliqués aux consommateurs captifs ainsi que tous les aspects tarifaires de l'utilisation du réseau. Cette tâche englobe l'observation et la surveillance des prix et des tarifs d'utilisation du réseau, la réalisation des enquêtes nécessaires auprès des gestionnaires de réseau et la préparation des décisions de l'ElCom. Vous serez également appelé(e) à traiter de questions d'importance fondamentale et à diriger des groupes de projet sur les coûts imputables, la comptabilité analytique et la tarification. En outre, vous seconderez le chef de section pour les questions techniques et la réponse aux questions sur les prix et les tarifs émanant d'autres autorités et de la population. Nous vous offrons une fonction évolutive ainsi que la possibilité de mettre en place et de développer, avec le chef de section, les activités liées aux prix et tarifs.

Vous êtes titulaire d'un diplôme universitaire en économie d'entreprise, en économie politique ou possédez un diplôme dans une autre branche assorti d'une expérience professionnelle dans la finance, l'économie d'entreprise et la comptabilité analytique, et vous avez de l'expérience dans l'industrie ou auprès d'un régulateur. De bonnes connaissances du marché de l'électricité aux niveaux national et international, et en particulier du secteur de l'économie des réseaux, des coûts des systèmes reliés au réseau et des monopoles naturels sont indispensables. Enfin, vous devez posséder d'excellentes connaissances de deux langues officielles ainsi que de l'anglais.

Office fédéral de l'énergie
Ressources humaines
Mme Melanie Hächler
case postale, 3003 Berne.
bewerbung@bfe.admin.ch

Pour tout renseignement supplémentaire, adressez-vous à
Monsieur Stefan Burri, chef de la section
Prix et tarifs, tél. 031 325 40 62

Vous trouverez d'autres annonces intéressantes de la Confédération à l'adresse suivante:
www.emploi.admin.ch



Le Service de l'électricité recherche un-e

chef-fe de division

responsable de l'aménagement hydroélectrique de Lavey et du réseau de distribution local valaisan.

Missions principales: diriger la division constituée d'environ 25 personnes - assurer une productivité optimale au meilleur coût, tout en développant les énergies renouvelables - mettre en place un concept d'exploitation en recherchant des synergies externes - établir une planification technique et budgétaire - mettre en place une gestion de risques techniques et d'exploitation - dynamiser et motiver une équipe de professionnels - contribuer à la pérennisation du site de Lavey et assurer l'exploitation et le développement du réseau de distribution local valaisan - développer les prestations pour tiers, de même que les relations avec les collectivités publiques et les partenaires locaux.

Profil souhaité: ingénieur-e ETS en électrotechnique, mécanique ou équivalent - expérience de quelques années dans la production hydroélectrique et connaissance des systèmes de contrôle-commande et des machines hydroélectriques - aptitude à mener et motiver une équipe pluridisciplinaire - capacité d'innovation et esprit créatif - faculté de mener des projets et d'organiser son activité de manière rationnelle, méthodique et efficace - autonomie et aptitude à prendre rapidement des responsabilités - aptitude à s'intégrer dans un environnement technique et organisationnel en évolution permanente - esprit d'équipe et aptitudes relationnelles - bonnes capacités rédactionnelles - bonnes connaissances de l'allemand seraient un avantage.

Conditions spéciales: service de piquet.

Entrée en fonction: 1^{er} juillet 2008 ou à convenir.

Renseignements: M. Moulin, responsable de l'aménagement de Lavey, 024 486 89 13, clement.moulin@lausanne.ch

Offre manuscrite avec documents usuels et photo récente à adresser **jusqu'au 16.05.2008** à: Services industriels de Lausanne, Service de la comptabilité et des finances, Section RH, Pl. Chauderon 25 - CP 7416, 1002 Lausanne

Tous les postes de l'administration communale sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes selon la politique de promotion de l'égalité poursuivie par la Ville de Lausanne.

tous les postes sur www.lausanne.ch/emploi