

## Chapitre Modification de la relation de travail

L'employeur peut-il modifier le contrat de travail ?

Il s'agit de distinguer la **modification du contrat de travail** du **changement des conditions de travail**.

**Art 1134 c civ.** *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

Le contrat ne peut donc être modifié, on parle d'intangibilité des conventions.

En effet l'employeur **ne peut modifier unilatéralement le contrat de travail** qu'avec l'accord du salarié, le contrat s'imposant à l'une et l'autre des parties, tandis qu'il **peut modifier les conditions de travail** qui relèvent de son **pouvoir de direction**.

Toutefois des aménagements sont possibles en droit du travail

### 1) Les raisons de l'aménagement du contrat de travail

**L'application du pouvoir de direction** lié à son droit de propriété : le chef d'entreprise doit pouvoir changer certaines conditions de travail lié aux décisions prises.

**De plus** il est de plus en plus difficile d'assurer sur le très long terme des conditions identiques à celles ayant existées à la date de signature du contrat.

**Enfin les impératifs économiques** : l'environnement concurrentiel exacerbé, instable nécessite une adaptation de l'organisation en lien avec les fluctuations de la demande.

Toutefois pour éviter les abus de la part de l'employeur, le salarié étant en situation de dépendance donc d'infériorité économique et d'autre part certains changements pouvant apparaître comme mineurs peuvent profondément affecter la vie du salarié, **des limites**, aux modifications possibles, **sont fixées**.

### 2) Changements ou modifications du contrat de travail

#### a) Changement des conditions de travail :

**Le Changement des conditions de travail** : changement effectué par l'employeur relève du **pouvoir de direction de l'employeur**

Ces modifications sont nécessaires à l'adaptation de l'entreprise à son environnement, à sa pérennité et en ce sens le salarié doit les accepter.

La réparti

D'autre part elles relèvent du pouvoir de direction et en ce sens celui-ci est autorisé à modifier les conditions de travail et imposer les changements.

- **Le refus du salarié constitue une cause de rupture du contrat de travail** qui peut s'analyser comme **une insubordination du salarié**, que l'employeur pourra **sanctionner** par un **licenciement**.
- **La cour de cassation dans un arrêt du 23/02/2005 a affirmé que** « le refus du salarié d'un changement des conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul, une faute grave. »
- Le pouvoir de direction de l'employeur fait donc l'objet d'un contrôle par les juges qui vont rechercher s'il y a précipitation ou brutalité ce qui peut conduire à considérer qu'il y a lieu à qualification d'abus de droit de la part de l'employeur.
- Les juges contrôlent aussi la bonne foi de l'employeur et d'intérêt de l'entreprise pour valider les changements.

**b) Modification d'un élément du contrat de travail : cad d'un élément contractuel c'est-à-dire d'un élément relatif au contenu du contrat**

Il y a **modification du contrat de travail** donc d'un **élément contractuel** la modification doit s'opérer d'un commun accord des parties

Il convient donc de se référer au contenu du contrat de travail en étudiant le socle contractuel c'est-à-dire les éléments nécessaires au contrat.

- **La Jurisprudence prend en compte 4 types de modifications**

- **La qualification du travail et les responsabilités** sont des éléments contractuels. Un salarié embauché pour un type de tâche ne peut être muté sur une tâche qui suppose une autre qualification sans son accord. De même la réduction de responsabilité d'un salarié est une modification de son contrat de travail.
- **La rémunération** est un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, par ailleurs toute modification du mode de rémunération est également une modification contrat.
- **L'horaire** : la durée du travail constitue un élément contractuel tandis que la répartition du temps de travail peut être considérée comme une modification des conditions de travail et parfois une modification du contrat de travail (passage horaire de jour à un horaire de nuit).
- **Le lieu de travail** reste du pouvoir de l'employeur tant que le salarié reste dans le même secteur géographique. **Toutefois** une mutation en dehors de ce secteur est une modification de son contrat de travail. Arrêt du 4 mai 1999 la cour a considéré qu'un changement de lieu de Versailles à Chartres était une mutation et donc une modification du contrat de travail, les deux villes n'étant pas dans le m<sup>^</sup>me secteur géographique.

Cette modification doit reposer sur un **motif d'ordre économique**.

- **Régime juridique**

L'employeur qui propose une modification du contrat de travail pour un **motif d'ordre économique** doit envoyer à tous les salariés une **lettre recommandée avec accusé de réception**. Elle doit mentionner le droit pour le salarié de refuser la modification. Le salarié dispose d'un délai de un mois pour ce faire. S'il reste silencieux, il est réputé avoir accepté la modification de son contrat.

**Il peut par ailleurs** traduire cet accord par la conclusion d'un avenant au contrat de travail cad un écrit mentionnant les modifications acceptées par les deux parties.

Le refus du salarié est admis et **ne constitue pas une faute**

En cas de refus, **la rupture est imputable à l'employeur**. Le salarié sera licencié pour motif économique à condition de le justifier (mutation technologique, réorganisation, difficultés économiques).

- **NB : Les moyens de prévention** : Les **clauses de mobilité** qui se développent pour tous les types de poste et qui sont souvent inattaquables en droit.  
**Limites** : la mutation doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et ne être utilisée comme sanction. Elle ne doit pas être non plus un abus de pouvoir.



### 3) Modification en la personne de l'employeur : le transfert d'entreprise

#### **L'article 122-12 du code du travail**

« S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

#### • **Les cas prévus par l'article :**

- Succession
- Vente
- Fusion
- Transformation du fonds
- Mise en société

La jurisprudence fait une interprétation extensive en ajoutant d'autres cas : la création de filiale, la concession, la franchise .... Elle reste cependant floue et refuse parfois d'appliquer l'article 122-12.

Effets à l'égard des salariés : les contrats sont maintenus avec tous leurs éléments à la date du transfert (salaires, primes, congés payés, ancienneté, clauses insérées dans les contrats).

Le nouvel employeur doit donc maintenir les contrats en cours au jour du transfert. Après le transfert il pourra restructurer et modifier les contrats ou procéder à des licenciements.