

LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, COMMENT LES DISTINGUER ?



OBJECTIF DU DOCUMENT



- Ce document a pour objectif d'informer les acteurs RH sur les possibilités de modification du contrat de travail ou des conditions de travail de leurs agents :
 - L'employeur peut souhaiter **modifier** au moins un **élément essentiel du contrat de travail** d'un agent : dans ce cas, cette modification, assimilée à une modification du contrat de travail, **nécessite l'accord** de l'agent concerné,
 - Les modifications décidées par l'employeur peuvent ne constituer qu'un **changement des conditions de travail** de l'agent : dans ce cas, l'employeur **peut imposer ces changements** à l'agent, dans le cadre de son pouvoir de direction.
- Ce document est à jour des évolutions apportées par les ordonnances MACRON.

TEXTES APPLICABLES :

- Ordonnance n° 2016-1385 du 22 septembre 2017
- Jurisprudences en la matière

SOMMAIRE

OBJECTIF DU DOCUMENT

1. LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

1

2. LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2

3. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

3

4. FOCUS

5

1.

LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR



Le pouvoir de direction de l'employeur donne à celui-ci la faculté de fixer et modifier certaines des conditions d'exécution du contrat de travail de ses salariés. Ce pouvoir de direction doit être mis en œuvre afin d'assurer les intérêts légitimes de l'entreprise, **sans faute ni abus**.

L'employeur peut ainsi modifier certains éléments liés au travail : horaires d'ouverture / fermeture d'une entité, contenu des missions/services proposés, lieux de réalisation de la production, etc...

En règle générale, ces modifications ont des impacts pour le salarié :

- Si la conséquence est un simple **changement des conditions de travail**, l'employeur n'a pas l'obligation de recueillir l'accord du salarié (sauf si ce dernier est un salarié protégé). La jurisprudence a toutefois précisé les contours et limites à cette action unilatérale de l'employeur,
- Si cela entraîne une **modification du contrat de travail** (auparavant appelée modification essentielle du contrat de travail), l'accord exprès du salarié est obligatoire.



L'employeur ne peut imposer à un salarié protégé ni une modification de son contrat de travail, ni même un simple changement de ses conditions de travail (Soc., 2 mai 2001, n° 98-44.624).

L'accord exprès du salarié protégé est donc nécessaire pour mettre en œuvre tout type de changement.

2.

LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. La modification peut être mise en œuvre **sans que l'accord de l'agent ne soit recherché**, comme dans les cas suivants :

- La modification du lieu de travail, **si le nouveau lieu est dans le même secteur géographique que le précédent**, ou si le contrat de travail contient une clause de mobilité opérante (voir FOCUS page 11),
- La modification des horaires de travail **non contractualisés** ou de la répartition des horaires au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques (Soc., 20 fév. 2007, n° 05-42.734).
- un changement de tâche qui correspond à la qualification de l'agent (Soc., 10 oct. 2000, n° 98-41.358).

Toutefois, la jurisprudence a maintes fois reconnu qu'une simple modification des conditions de travail pouvait porter **atteinte de manière importante à la vie personnelle et familiale du salarié**, et devait en conséquence être assimilée à une modification du contrat de travail (et donc être soumise à l'accord du salarié). C'est le cas par exemple d'une variation d'horaire conséquente ou d'une modification du lieu de travail en vertu d'une clause de mobilité sans préavis suffisant.

Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?

Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais **constitue une faute professionnelle** que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement (Soc., 23 février 2005, n° 04-45.463). L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

3.

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL



- Lorsque l'employeur envisage de modifier le contrat de travail de ses salariés, **l'accord exprès de ce dernier est indispensable**. La modification du contrat de travail doit ainsi être proposée au salarié.
- Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition égale. En font partie la rémunération, la durée du travail, la qualification professionnelle et, sous certaines conditions, le lieu de travail.
- La possibilité de modifier un élément essentiel peut être prévue par une clause du contrat de travail (clause de mobilité, clause de changement d'horaires par exemple). La mise en œuvre d'une telle clause ne constitue pas une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié si son application n'est pas abusive (c'est à dire si elle est décidée dans l'intérêt de l'entreprise et non pour nuire au salarié) et respecte un délai de prévenance suffisant. Autant de modalités d'application que vérifieraient les juges en cas de contentieux...

3.1 LA PROPOSITION DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'il envisage une modification du contrat de travail, l'employeur doit en faire la proposition par écrit et laisser un délai de réflexion raisonnable au salarié. L'absence de réponse de celui-ci au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir, même longtemps après la mise en œuvre de la modification.

- Lorsque le salarié accepte une modification de son contrat de travail, l'employeur doit formaliser cet accord via la signature d'un avenant au contrat de travail (630 de consultation).
Il a en effet été jugé que l'acceptation d'une telle modification ne peut résulter de la seule poursuite par le salarié de son travail aux nouvelles conditions (Soc., 16 nov. 2005, n° 03-47.560).

Dans le cadre d'un reclassement, lorsque l'accord de l'agent a déjà été formalisé via le formulaire de proposition de poste, un 630 de préavis est suffisant.

- En cas de refus de la modification du contrat de travail, dans certains cas, l'employeur SNCF peut tirer les conséquences de ce refus :
- En cas de refus du salarié d'une modification de son contrat de travail à titre disciplinaire (DMD), l'établissement peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire et conformément aux dispositions réglementaires, prononcer une autre sanction à la place de celle-ci (Soc., 16 juin 1998, n° 96-45.033).
 - Si un agent contractuel déclaré inapte à son poste de travail refuse un poste entraînant une modification de son contrat de travail, l'établissement doit proposer un autre poste de reclassement ou, si cela n'est plus possible, envisager un licenciement fondé sur l'inaptitude médicale et l'impossibilité de reclassement,

Dans la majorité des cas, l'établissement devra renoncer à modifier le contrat. Pour un agent contractuel, il aura la possibilité de mettre en œuvre une procédure de licenciement, fondée sur le motif qui l'a poussé à proposer la modification du contrat de travail (une réorganisation, une inaptitude au poste de travail, un fait fautif...).

4. FOCUS



4.1 PEUT-ON MODIFIER LA DURÉE DU TRAVAIL SANS ACCORD DU SALARIÉ ?

La durée du travail, si elle est mentionnée au contrat de travail, constitue un élément qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Soc., 20 oct. 1998, n°96-40.164). Ainsi, l'employeur ne peut imposer un poste à temps partiel à un salarié embauché à temps complet (et inversement). L'employeur SNCF ne peut non plus modifier unilatéralement la durée du travail d'un salarié weekendiste sans son accord.

4.2 PEUT-ON MODIFIER LES HORAIRES DE TRAVAIL SANS ACCORD DU SALARIÉ ?

➤ Principe :

Modifier la répartition de l'horaire au sein de la journée (ou de la semaine), alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur (Soc., 22 fév. 2000, n°97-44.339).

➤ Exceptions :

- Caractérise une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (Soc., 18 juin 2002, n°00-44.134) ou inversement (Soc., 9 avril 2002, n° 00-42.780), le passage d'un horaire fixe à un horaire variable, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu (Soc., 3 nov. 2001, n° 10-30.033).

- Si le changement d'horaire porte une atteinte excessive au droit de l'agent au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, celui-ci peut valablement refuser la modification.

C'est par exemple le cas du salarié travaillant à l'origine sur un site du lundi au vendredi de 5h30 à 10h et de 15h à 17h et le samedi de 7h30 à 10h, à qui l'employeur demande de travailler du lundi au jeudi de 15h à 17h30 et de 18h à 2h, le vendredi de 12h30 à 15h et de 16h à 21h et le samedi de 10h à 12h30 et de 17h à 2h (Soc., 3 novembre 2011).

- Pour les salariés à temps partiel, la répartition de l'horaire du travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord de l'intéressé (Soc., 7 juillet 1998).
- Si les horaires sont contractualisés, tout changement constitue une modification du contrat de travail que l'établissement ne peut pas imposer (Soc., 29 avril 2009, n° 08-40.175).

4.3 PEUT-ON MODIFIER LE LIEU DE TRAVAIL SANS ACCORD DU SALARIÉ ?



La clause de mobilité est celle par laquelle un agent accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié. Pour être **opérante**, la clause de mobilité doit notamment définir un périmètre géographique précis et être opposable au salarié.

Exemple d'applications sur le périmètre du GPF :

- o Certains anciens contrats contiennent une clause de mobilité ainsi rédigée : « L'entreprise assurant des missions de service public, il est entendu que cette affectation peut être modifiée suivant les nécessités de service. Cette clause de mobilité s'étend sur tous les établissements de SNCF ».

Cette clause ne précisant pas le secteur d'application (en France par exemple), elle est donc inopérante.

- o La clause de mobilité devant être acceptée par l'agent, il est considéré qu'en cas d'absence de contrat de travail, la clause de mobilité ne peut être mise en œuvre.

Il est donc **impératif** de vérifier la présence ou non d'une clause de mobilité dans le contrat de travail de l'agent afin de déterminer si le changement de lieu de travail nécessite l'accord exprès de l'agent ou non.

➤ En présence d'une clause de mobilité opérante

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité opérante (ce qui est le cas de tous les contrats SNCF récents), l'établissement est fondé à mettre en œuvre un changement de lieu de travail à condition que ne soient pas modifiées les fonctions, la qualification, et la rémunération du salarié (Soc., 31 octobre 1996, n° 93-43.779).

Si l'agent refuse, il manque à ses obligations contractuelles et pourrait ainsi être sanctionné.

Il devra au préalable avoir été commandé sur son nouveau lieu de travail et s'il ne s'y présente pas, avoir été mis en demeure de se présenter. Il faudra alors constater son refus et ouvrir un 701 s'il persiste, invoquant le refus de prise de service.

Comme pour toute autre modification, la mise en œuvre de la clause doit toutefois être dictée par les intérêts légitimes de l'entreprise et ne pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale de l'agent.

➤ En l'absence de clause de mobilité, si la clause de mobilité est inopérante ou en l'absence de contrat de travail

À défaut de clause précise, le contrat doit s'exécuter dans un même secteur géographique (Soc., 20 oct. 1998). La LPA de l'agent SNCF peut ainsi être modifiée à l'intérieur de ce secteur géographique. Cette notion de « secteur géographique » n'est pas clairement définie par la jurisprudence, mais plusieurs décisions de la Cour de cassation ont fourni des outils permettant aux juges du fond de fonder leur appréciation souveraine. Il est donc essentiel de vérifier :

LA DISTANCE KILOMÉTRIQUE SÉPARANT LES DEUX LIEUX

(Soc., 7 juillet 2004) :

- Il a été jugé que Pau et Tarbes, éloignés de 40 km, situés dans deux départements distincts et reliés par une autoroute, appartiennent au même secteur géographique (Soc., 12 déc. 2012).
- À l'inverse, depuis 2004, la région parisienne ne constitue plus un seul et unique secteur géographique (Soc., 15 juin 2004.).
- La nouvelle affectation d'un salarié à Marseille, distante de 14 km d'Aubagne, son ancien lieu de travail, appartient bien au même secteur géographique (Soc., 18 janvier 2012).
- Le fait que le nouveau lieu de travail soit distant seulement de 19km suffit à considérer qu'il s'agit du même secteur géographique (Soc., 25 octobre 2011).
- En revanche, la Cour d'appel de Paris a considéré que le site de Paris Bercy et le bassin d'emploi de Marne la Vallée, pourtant distants de 18 km, ne se situent pas dans le même secteur géographique (CA Paris, 13 janvier 2011).

LA DESSERTE PAR LES TRANSPORTS EN COMMUN

(Soc., 15 juin 2004) :

- La nouvelle affectation se situe dans le même secteur géographique lorsqu'elle est distante de 43 km mais est accessible par le train ou le bus (Soc., 16 nov. 2010).
- À l'inverse, la mutation s'effectue dans un secteur différent lorsque le nouveau lieu de travail ne se situe pas dans le même bassin d'emploi et que le temps de trajet en transport commun est allongé de 5 heures par jour en raison d'une desserte insuffisante, ce alors que l'état de santé du salarié lui interdisait une station debout prolongée (Soc., 26 janvier 2011). En l'espèce, le salarié était muté de Marseille à Roquefort la Bédoule, villes situées dans le même département et distantes de 18 km.

En tout état de cause, seule une appréciation au cas par cas de la situation permet de définir la nécessité de l'accord (ou non) du salarié. En cas de refus d'une mutation dans le même secteur géographique ou dans la zone couverte par la clause de mobilité stipulée au contrat de travail, le salarié commet alors une faute justifiant l'ouverture d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Cette mutation s'analyse en effet en un simple changement des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, et ne nécessitant pas d'accord préalable du salarié (Soc., 3 mai 2006, n° 04-41.880; Soc., 10 juin 1997, n° 94-43.889).

4.4 PEUT-ON MODIFIER LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ SANS SON ACCORD ?

On entend par qualification professionnelle, les fonctions occupées par le salarié; l'ensemble des tâches qu'il peut être amené à réaliser en vertu des compétences qui ont motivé son embauche.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut valablement faire évoluer les missions de l'agent dans la mesure où elles correspondent à sa qualification (Soc., 18 mai 2005, n° 03-43.565).

En revanche, il ne peut imposer à l'agent un véritable changement permanent de qualification entraînant l'exécution de tâches différentes (Soc., 20 oct. 1976). Par exemple :

- le retrait des fonctions habituelles ne peut être réalisé sans l'accord du salarié, même si la qualification et la rémunération ne sont pas modifiées (Soc., 30 mai 2011, n° 09-71.824) ;
- la transformation des attributions et/ou l'abaissement du niveau de responsabilités d'un salarié occupant des fonctions de direction constitue une modification du contrat de travail, peu importe l'absence de modification des conditions de rémunération de l'intéressé (Soc., 30 mars 2001, n° 09-71.824). C'est le cas pour le retrait d'une délégation de signature dont disposait le salarié (Soc., 26 oct. 2011, n° 10-19.001).

4.5 PEUT-ON MODIFIER LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ SANS SON ACCORD ?

Le salaire, le mode de rémunération, son calcul et sa structure tels que prévus dans le contrat de travail constituent des éléments essentiels qui ne peuvent pas être modifiés sans l'accord du salarié (Soc., 23 janvier 2008, n°06-45.257), même si le nouveau mode de calcul serait plus avantageux pour le salarié (Soc., 23 janvier 1998, n°95-40.275).

Cette rémunération contractuelle s'entend comme la contrepartie du travail fourni :

- Elle comprend l'ensemble des sommes et avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour les heures supplémentaires, travail de nuit etc...).
- Elle ne comprend pas : les frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts, les indemnités versées au titre de l'intéressement et la participation etc...

FICHE PRATIQUE N°10

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SNCF – DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Département Emploi & Parcours
Mai 2018