

#7 – LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Résumé**

- Éléments fondamentaux
- Régime juridique du changement

- **Maieure**

- **La Cour de cassation a opéré une distinction fondamentale entre :**

⇒ Le **changement des conditions de travail** (qui ne nécessite pas l'accord du salarié) en ce qu'il relève du pouvoir de direction de l'employeur.

⇒ La **modification du contrat de travail**, qui ne peut être imposée au salarié.

= (**Cass. soc., 10 juillet 1996, Le Berre**).

Modification du contrat de travail

- **Rémunération :**

Ne peut être modifié sans accord même de manière plus favorable (**Soc. 3 mars 1998**).

= À défaut : La clause sera **nulle**.

Toute **modification directe / indirecte impactant la rémunération requiert l'accord du salarié**.

= Modification du salaire, accessoire ainsi que du mode de calcul de la rémunération (**Soc. 28 janvier 1988**).

Quid, usage, accord collectif ? Ils peuvent être modifiés, révisés sans l'accord des salariés.

Quid de la suppression d'une prime ?

- Si la prime est issue du CT : accord sal.
- Si la prime est issue convention collective : suppression subordonnée à la dénonciation.
- Si la prime est prévue par un usage, engagement unilatéral de l'employeur : dénonciation pour pouvoir la supprimer et donc (informer les représentants du personnel, informer les salariés intéressés par la dénonciation et respect d'un délai de préavis).

L1331-2 du CT : Privation d'une prime pour sanctionner le salarié est illicite, interdiction des sanctions pécuniaires.

Quid des primes non contractualisée ? Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur de façon unilatérale, l'employeur peut les modifier dès lors que ces objectifs sont réalisables et que le travailleur a été prévenu.

- **Le lieu de travail :**

Principe : Le lieu de travail est un **élément essentiel du contrat de travail**, ne peut **Ø être modifié unilatéralement par l'employeur**.

1. En l'absence de clause de mobilité

Changement d'affectation d'un lieu d'un salarié à l'intérieur d'un même secteur géographique : **Ø consentement du salarié**.

- ⇒ Appréciation du secteur à l'aide d'indice géographique (distance à peu près à 50km).
- ⇒ Appréciation des juges par la facilité de desserte (exemple : transports en commun).

= Attention à la **clause de sédentarité** : Le salarié ne peut être déplacé.

Ch. Soc. 15 juin 2006 : Le principe est que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur informative. À moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié effectuera l'exécution du contrat dans un lieu.

2. En présence d'une clause de mobilité

Le salarié accepte par avance une modification de son lieu de travail ultérieur, à la demande de l'employeur.

- **Conditions :**

- Zone géographique doit être définie de façon précise et ne pas conférer à l'employeur d'étendre unilatéralement la portée de la clause (**Soc. 7 juin 2006**).
= Est admis le territoire français.
- Stipulée dans l'intérêt de l'entreprise.
- Avoir été expressément acceptée par le salarié.

→ Doit apparaître soit dans le contrat de travail / soit pendant l'exécution du contrat (avenant au contrat).

- **Conséquences :**

- L'employeur pourra unilatéralement modifier le lieu de travail du salarié sans son accord.
À défaut, si le salarié énonce une modification de son contrat de travail : Manquement à l'obligation contractuelle pouvant justifier le licenciement (Ø faute grave).
- La clause ne doit pas faire l'objet d'une mise en œuvre abusive (Soc. 2 mars 2005) :
 - La clause doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
 - La clause doit respecter un délai de prévenance.
 - La clause ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.
= La bonne foi de l'employeur est présumée dans la mise en œuvre de la clause, le salarié doit rapporter la preuve contraire.
= La clause ne peut Ø prévoir un changement d'employeur : À défaut nulle.

Quid mutation justifiée et limitée ?

→ **Arrêt Soc. 3 février 2010.**

- 1) L'employeur peut mais la mutation doit être occasionnelle.
- 2) Intérêt de l'entreprise.
- 3) Justifiée par des circonstances exceptionnelles.
- 4) L'employeur doit informer le salarié au préalable (dans un délai raisonnable) du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

= Changement des conditions du contrat de travail.

- **Le temps de travail :**

La **durée du travail** est un élément essentiel du contrat de travail : Accord du salarié, **Soc. 20 octobre 1998**.

Est constitutif d'une modification des conditions de travail :

- Passage horaire de jour à un horaire de nuit.
- Passage d'un horaire fixe à un horaire variable.
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu.

L'employeur peut changer les **horaires** du salarié (changement des conditions du contrat de travail).

Le changement des horaires ne doit pas porter atteinte au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale.

Ne pas confondre modification de la durée de travail et la modification des conditions de travail (**Soc. 20 octobre 2010**).

Le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (vice-versa) : modification du contrat de travail et donc **accord du salarié** (**Soc. 7 avril 2004 n°02-41.486**).

Soc. 14 novembre 2018 n°17-11.757 : La Cour de cassation énonce qu'une clause de contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail (on peut prévoir une clause de variation des horaires mais doit être composée par des éléments objectifs).

Nuances sur la durée du travail : L'employeur peut imposer l'accomplissement d'heures supplémentaires / la possibilité pour l'employeur d'imposer le passage à une activité partielle (période crise Covid-19).

- **La qualification du contrat de travail :**

Par principe, qualification ne peut être modifiée unilatérale, **Soc. 16 décembre 1998**.

Ch. Soc. 10 mai 1999, Hortifruit, 96-45.673 : Les juges ont considéré que la salariée qui passait de la cueillette des bananes aux citrons : relève de la même qualification.

Ch. Soc. 16 juin 1998 Hôtel de Berry : Une modification du contrat de travail à titre disciplinaire ne peut lui être imposée sans son consentement.

= Accord du salarié même en cas de rétrogradation, **Soc. 15 juin 2000, Benoussan c/ société Spada**.

Le licenciement qui fait suite au refus du salarié d'accepter la modification de son contrat à titre de sanction n'a de cause que si la sanction initiale était justifiée. Si le licenciement est motivé par le seul refus, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse (**Soc. 29 novembre 2000**).

▪ Le régime de la qualification

⇒ Modification du contrat de travail

- Conditions de l'acceptation :

- **Motif inhérent à la personne** (exemple : promotion avec changement de qualification ou faute), l'acceptation ne se présume pas et ne peut résulter de la seule poursuite du contrat.
= Cass. Soc. 8 octobre 1987 RAQUIN.
= Signature du salarié par un avenant.

- **Motif non inhérent à la personne** (exemple : difficulté économique : baisse de salaire), **L1222-6 du CT** : L'employeur doit envoyer au salarié une **LRAR avec proposition** de la modification. Le salarié doit remettre sa réponse dans un **délai de 1 mois**.

À défaut, **acceptation tacite** à défaut de réponse.

L'employeur qui ne respecte pas ces formalités : Il ne peut pas se prévaloir d'une acceptation et d'un refus (Ø licenciement), **Ch. Soc. 25 janvier 2005**.

Le délai de 1 mois est un délai de réflexion (**Soc. 10 décembre 2003**) : Même si le salarié accepte / refuse, l'employeur doit attendre la fin du délai pour mettre en œuvre la modification ou enjoindre les conséquences.

- Conséquences du refus :

- Abandon de la modification par l'employeur
- Modification unilatérale de l'employeur :
 - ➔ Le salarié agit en exécution du contrat de travail aux conditions antérieures.
 - ➔ Le salarié agit sur le terrain de la rupture :
 - Prend acte la rupture
 - Demande de résiliation judiciaire.
= Si le juge constate que l'employeur a imposé la modification du contrat de

travail : Manquement grave
→ L. S/ C. R ET S.

- Licenciement du salarié : La cause à l'origine de la proposition du contrat de travail.

Exemple : Baisse salaire en raison de l'incompétence. L'employeur licencie en raison de l'incompétence.

Autre exemple : Faute du salarié, l'employeur enjoint une rétrogradation. L'employeur licencie en raison de la faute et non en raison du refus (arrêt Hôtel le Berry).

Autre exemple : Difficulté économique avec baisse de salaire. En cas de refus, licenciement pour difficulté économique.

- **Accord de performance collective (L2254-2) :**

Accord collectif qui modifie les contrats des salariés : modification des rémunérations, temps de travail etc.

Le salarié peut accepter : Stipulation de l'APC vont se subsister de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

= Mécanisme de substitution.

Le salarié peut refuser (délai de 1 mois) : L'employeur engage une procédure de licenciement (repose sur un motif spécifique qui sera de cause réelle et sérieuse).

⇒ **Modification des conditions du contrat de travail**

- Refus du salarié : Insubordination du salarié (en principe une **faute**).

Exception :

Si le changement est étranger à l'intérêt de l'entreprise ou de mauvaise foi (**Soc. 23 février 2005**) ou si atteinte à la vie privée et familiale (**Cass. Soc. 14 octobre 2008**).

= Dans ce second cas, il faudra regarder si l'atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but poursuivi (**L1121-1**).

- Refus du salarié, licenciement pour faute :
Ø nécessaire une faute grave : (**Soc. 23 février 2005**).

Atténuation : Le refus du salarié de mettre en œuvre une clause de mobilité, sans aucune justification légitime, constitue une **faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail** (**Cass. soc., 12 janvier 2016 ; AP 23 oct. 2015**).