

La modification du contrat de travail et des conditions de travail

Distinction entre modification du contrat de travail et changement des conditions de travail

Deux arrêts du 10 juillet 1996 opposent modification du contrat de travail et modification des conditions de travail (Cass.soc., 10 juillet 1996, n°93-41.137, Vanderdonckt c/GAN: Bull.civ.V, n° 278 et Cass.soc., 10 juillet 1996, n°93-40.966, Le Berre c/Sté Socorem: Bull.civ.V, n°278). Ces deux arrêts ont mis fin à la notion de modification « substantielle » du contrat de travail.

La loi ne définit pas la notion de modification du contrat de travail

Selon des principes directeurs jurisprudentiels, il y a modification du contrat de travail lorsqu'elle porte sur :

- Un élément déterminant lors de la conclusion du contrat, formalisé par une clause ;
- Les dispositions "essentielles" du contrat, formalisées ou non par une clause contractuelle. Selon la jurisprudence, fondée sur l'article 1134 du code civil et inspirée de la directive européenne n°91/533 du 14 octobre 1991 définissant de manière précise les éléments essentiels de toute relation de travail, il s'agit principalement de la rémunération, des fonctions et de la qualification du salarié. La durée du travail et le lieu peuvent, dans certains cas, être considérés comme des éléments essentiels.

Hormis ces deux éléments, la modification du contrat de travail est appréciée par les juges, au cas par cas, en prenant en considération :

- La nature de l'élément modifié ;
- Les fonctions exercées ;
- L'ampleur de la modification ;
- Le contenu du contrat.

Ne peuvent donc être modifiés sans l'accord du salarié :

- La rémunération: le montant, même de manière minimale (Cass.soc., 19 mai 1998, n°96-41.573P, Bull.civ.V n°265), le mode de rémunération (Cass.soc., 28 janvier 1998 n°95-40.275, Bull.civ. V n° 40), la structure de la rémunération (par exemple: intégration dans le salaire de base; Cass.soc., 7 février 2006, n°04-43.196).
- La qualification ou la fonction : quand des nouvelles tâches remettent en cause la qualification, le niveau de responsabilité ou la nature même de l'activité du salarié.
- Le lieu de travail : s'il y a changement du "secteur géographique", sans que la Cour de Cassation ne définit cette notion. Elle doit être appréciée, objectivement, en tenant en compte le temps de trajet supplémentaire, de l'accessibilité des sites de travail et leur desserte par les transports publics.
- En principe, la mention du lieu de travail dans le contrat a valeur d'information sauf s'il est stipulé dans une clause que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (Cass.soc., 26 septembre 2006; n°04-46.734).

- Dans un arrêt récent, la Cour de cassation estime que l'employeur peut imposer "une affectation occasionnelle d'un salarié en dehors d'un secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique, sans qu'il y ait modification du contrat de travail, à condition que l'affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié soit informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible (Cass.soc., 3 février 2010, n° 08-40.412).
- La durée du travail telle que mentionnée dans le contrat (sauf en cas d'accord de réduction du temps de travail Cf ci-dessous).
- Les horaires : Le plus souvent, le contrat renvoie à l'horaire collectif de l'entreprise. Ces horaires, ne sont, logiquement, pas compris comme élément de contrat. Il s'agit alors « d'une clause informative ».
- Le changement d'horaire dont peut user l'employeur de par son pouvoir de direction, consistant en une nouvelle répartition avec maintien de la rémunération et de la durée de travail, constitue un simple changement des conditions de travail, **sauf s'il bouleverse l'économie du contrat.**

Constituent, par exemple, une modification du contrat de travail :

- le passage d'un horaire partiellement de nuit à un horaire entièrement de nuit (Cass.soc., 1^{er} juill. 2009, n° 08-43.650, *Sté DHL express c/ Boumaiza et a.*)

- le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (et inversement) ; Cass.soc.20 janvier 2010 n°08-43.236, *Laurent c/ Sté Sécuritas France*
- le passage partiel d'un horaire de jour à un horaire de nuit (Cass.soc., 30 oct. 2007, n° 06-43.455, *Tomatis c/ Sté Polyclinique de Rillieux*)
- le passage d'un horaire fixe à un horaire variable (Cass.soc., 12 déc. 2000, n° 98-44.580, n° 4983 FS - P, *SCP d'avocats Fougeray et Martin c/ Baranez : Bull. civ. V, n° 417*)
- le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu (Cass.soc., 18 déc. 2000, n° 98-42.885, n° 5232 FS - P + B, *Dauenhauer c/ Sté Hyperclair : Bull. civ. V, n° 423*)
- le passage d'une semaine de quatre jours à une semaine de 5 jours (Cass.soc., 23 janv. 2001, n° 98-44.843, n° 252 P, *Chesneau, Helias et Decaux c/ SA AGB*).

2- L'employeur peut décider d'un changement des conditions de travail, sans formalisme et sans devoir requérir le consentement du salarié, sauf si le changement proposé bouleverse l'économie même du contrat (ex: passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit).

Sa décision relève de son pouvoir de direction qu'il est présumé exercer de bonne foi. Elle est présumée répondre à l'intérêt de l'entreprise.

Une seule exception concerne les salariés protégés pour lesquels aucune modification de contrat, mais également de conditions de travail, ne peut leur être imposée (Cass.soc., 18 juin 1996, n°94-44.653P, *Bull. civ.V n°248*; Cass.soc., 14 janvier 2000, n°99-43.270P, *Bull.civ.V n°373*). Il y a changement des conditions de travail, en cas de changement de poste dans un autre département ou de mutation d'un salarié dans le même secteur géographique, par exemple.

Le salarié, en refusant, s'expose à une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave. La cour de Cassation a, cependant, dans certains cas, rejeté la faute grave en prenant,

notamment, en considération la durée de la relation contractuelle et le fait que celle-ci n'ait été émaillée d'aucun incident ou car le salarié avait justifié son refus en faisant valoir des éléments liés à sa vie personnelle (obligations familiales impérieuses).

Modification du contrat à l'initiative de l'employeur

- Modification à caractère économique:

L'employeur qui envisage de modifier le contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L.1233-3 du code du travail (c'est à dire en cas de difficultés économiques, de mutations technologiques ou de réorganisation destinées à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise), doit en faire la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle il l'informe qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir accepté (article L.1226-6 du code du travail).

Le délai de réflexion d'un mois ne s'applique pas lorsque la proposition de modification du contrat pour motif économique est faite dans le cadre de l'obligation de reclassement (Cass.soc., 26 mai 2010, n°08-41.642.Sté Demarais Sicy c/ Gobbe).

- Modifications pour des motifs non économiques

Sauf disposition conventionnelle contraire, l'information par l'employeur est obligatoire mais n'est soumise à aucune condition de forme.

Elles exigent également l'accord exprès du salarié. L'employeur doit, cependant, laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus. Un délai de 15 jours semble un délai minimum, même si un délai d'un mois comme dans le cadre de l'article L.1233-6 serait préférable.

- En cas de refus de la part du salarié, l'employeur ne peut rester passif.

Soit il renonce à la modification, soit il prend l'initiative de rompre le contrat de travail, en respectant la procédure de licenciement appropriée et qui découle du motif à l'origine de la modification. Ainsi, en cas de motif économique, il respectera la procédure de licenciement:

- individuel
 - de 2 à 9 salariés
 - d'au moins 10 salariés sur 30 jours. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré qu'après que 10 salariés au moins aient exprimé leur refus (article L.1233-25 du code du travail)
- La cour de Cassation considère très logiquement que "le refus du salarié d'accepter une modification ne caractérise pas à lui seul, un motif de licenciement" (Cass.soc., 15 juillet 1998, n°97-43.985, Bull.civ.V n°381).

Les modifications s'imposant aux parties

Il s'agit des modifications consécutives:

- au congé parental: l'article L.1225-47 imposant à l'employeur la transformation d'une activité à temps plein en activité à temps partiel pendant la durée du congé.

- le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 3122-29 et L. 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions (art L.3122-45 du code du travail).

- le mi temps thérapeutique (article L.323-3 du CSS). La prescription médicale de modifier l'horaire de travail s'impose sauf en cas d'impossibilité absolue tenant au fonctionnement de l'entreprise.

- l'état de santé de la femme enceinte: elle peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

- au constat par le médecin du travail de l'inaptitude médicale du salarié.

45.537 : RJS 6/06 n°741).

Selon l'article L.1222-8 du code du travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent la modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Modification par des normes conventionnelles

La modification d'une convention collective applicable n'entraîne aucune modification du contrat de travail (cass. soc. 23 janvier 2001, n° 99-41250 FD).

Par exemple, un salarié ne peut pas se voir imposer par un accord collectif une obligation, notamment une clause de non-concurrence ou de mobilité, si son contrat ne prévoyait pas cette clause (cass. soc. 27 juin 2002, n° 00-42646, BC V n° 222 ; cass. soc. 17 octobre 2000, n° 98-42018, BC V n° 334).

Il en va autrement en matière de réduction du temps de travail.

L'article L.1222-7 du code du travail prévoit que la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée collective du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Un tel accord s'impose au salarié, y compris au salarié protégé (Cass.soc., 26 février 2003 n°01-43.027 : RJS 4/03 n°469 ; Loi n° 2000-37, 19 janvier 2000 ; Circulaire n°2003-3, 3 mars 2000), à condition que le montant de la rémunération soit maintenu, même si la structure du salaire est modifié avec un taux horaire et une indemnité différentielle compensant la réduction du temps de travail (Cass.soc., 5 avril 2006 n°04-