

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 8 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. Un simple changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail	2
A) La rémunération du salarié	3
B) Qualification / attribution du salarié	3
C) Mobilité géographique	5
D) Temps de travail	6
1) <i>La durée du travail</i>	6
2) <i>Les horaires et jours de travail</i>	7
II. Le régime de la modification du contrat et du simple changement des conditions de travail	8
A) La modification du contrat de travail	8
1) <i>L'offre de modification</i>	8
2) <i>L'acceptation ou le refus</i>	8
a) <i>Acceptation</i>	8
b) <i>Refus</i>	9
B) Le simple changement des conditions de travail	10

Il convient de différencier le simple changement des conditions de travail de la modification du contrat de travail (I) afin de déterminer le régime qui leur est applicable (II).

NB : ici il sera question des changements/modifications qui ne sont pas prévus dans le cadre de clauses contractuelles.

I. Un simple changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail



D'après **l'article 1103 du Code civil** « *les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.* »

Dans cette logique, **l'article 1193 du code civil** dispose que « *les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise.* »

Toutefois, en droit du travail, l'existence du pouvoir de direction de l'employeur doit lui permettre de changer certains éléments du contrat du travail.

À ce titre, la jurisprudence avait dégagé une première distinction entre les modifications qui étaient substantielles et celles qui ne l'étaient pas. Avec cette distinction il convenait d'effectuer une approche subjective et regarder les conséquences de la modification sur la vie sociale et familiale du salarié. La Cour de cassation laissait alors aux juges du fond le pouvoir d'apprécier les modifications effectuées.

Puis la **Cour de cassation**, par une **décision du 10 juillet 1996** a abandonné cette distinction et a opté pour analyse objective :

- Si la transformation porte sur un **élément essentiel ou déterminant du contrat**, cela est une modification qui nécessite le consentement du salarié. (Ces éléments ne sont pas définis par la loi) ;

- Si la transformation porte sur les **conditions dans lesquelles s'exécutent** la relation de travail, cela est un simple changement des conditions de travail qui s'impose au salarié sauf dans certains cas.

NB : Il est possible que la volonté de transformation provienne du salarié, en ce sens il peut demander à l'employeur une modification de son contrat de travail ou solliciter un changement de ses conditions de travail. Dans une telle situation, **l'employeur est libre d'accepter ou refuser cette demande, à condition de l'examiner de manière loyale (Soc. 28 octobre 2009 n° 08-41.883).**

A) La rémunération du salarié

La rémunération du salarié est un élément essentiel du contrat, en conséquence, si l'employeur souhaite procéder à sa modification, il doit obtenir le consentement du salarié (**Soc. 19 mai 1998 n° 96-41.573 ; Soc. 18 mai 2011 n° 09-69.175**).

Le consentement du salarié est alors logiquement requis lorsque la modification de la rémunération est effectuée de manière **défavorable (Soc. 9 décembre 1998 n° 96-44.789 ; Soc. 23 mai 2013 n° 11-26.754)** mais également lorsque la modification alléguée par l'employeur est **plus favorable au salarié (Soc. 28 janvier 1998 n° 95-40.275)**.

Constitue une modification de la rémunération :

- La modification du mode de rémunération du salarié, peu important qu'il soit plus avantageux (**Soc. 19 mai 1998 n° 9 641 573**) ;
- L'intégration d'une prime dans le salaire (**Soc. 5 janvier 1999 n° 98-44.194**) ;
- La suppression d'une prime contractuelle (**Soc. 13 juin 2012 n° 11-11.181**) ;
- Etc.

B) Qualification/attribution du salarié

La qualification du salarié est en principe un élément déterminant du contrat, sa modification nécessitera l'accord du salarié (**Soc. 2 février 1999 n° 96-44.340**). A

contrario, l'employeur peut imposer au salarié une évolution de ses tâches si la qualification du salarié est inchangée et que les tâches dévolues correspondent à sa qualification (**Soc. 18 mai 2005 n° 03-43.565**).

En ce sens, constitue une modification :

- Le fait de confier à un salarié engagé en qualité de réceptionniste de nuit dans un hôtel la tâche de dresser les couverts pour le petit-déjeuner (laquelle était effectuée par le service cafétéria de l'hôtel) emporte une modification du contrat (**Soc. 24 janvier 2001**) ;
- Imposer à un salarié un appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités, son poste étant vidé de sa substance, constitue une modification unilatérale du contrat imputable à l'employeur (**Soc. 29 janvier 2014**)
- Le retrait des fonctions d'entraîneur adjoint préparateur physique de l'équipe première du club évoluant en championnat national au profit de fonctions de préparateur physique des équipes de 14, 16 et 18 ans et de superviseur des équipes seniors constitue une déclassification caractérisant une modification du contrat de travail (**Soc. 25 mai 2011**).

À l'inverse est un simple changement des conditions de travail :

- La circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification ne caractérise pas une modification du contrat (**Soc. 10 octobre 2000**) ;
- Ne caractérise pas une modification le fait de demander à une femme de ménage affectée au ménage des appartements des copropriétaires d'effectuer le nettoyage des parties communes de l'immeuble (**Soc. 24 avril 2001**) ;
- La création d'un échelon hiérarchique intermédiaire n'entraîne en soi aucun déclassement du salarié et donc aucune modification de son contrat (**Soc. 12 mai 2010**) Il n'y a modification que si le poste proposé au salarié ne comporte pas les mêmes attributions ou les mêmes responsabilités que son poste antérieur (**Soc. 15 mai 2012 n° 11-11.373**).

C) Mobilité géographique



À retenir : la mention du lieu de travail dans le contrat n'a qu'une valeur informative, à moins qu'il soit précisé que le salarié effectuera sa prestation de travail exclusivement dans ce lieu (**Soc. 3 juin 2003 n° 01-43-.573 ; Soc. 26 octobre 2011 n° 09-71.322**).

Lorsque le contrat est dépourvu de clause de mobilité ou de clause stipulant un lieu de travail exclusif, il convient de se référer au « **secteur géographique** » pour déterminer si le changement de lieu de travail constitue un simple changement des conditions de travail ou une modification du contrat. Le secteur géographique s'apprécie en référence au **dernier lieu de travail** du salarié et non par rapport à son domicile. (**Soc. 3 mai 2006**).

- Lorsque le nouveau lieu de travail se trouve dans le même secteur géographique que le précédent, cela est un simple changement des conditions de travail (**Soc. 29 octobre 2014 n° 13-21.192**) ;
- Lorsque le nouveau lieu de travail se trouve dans secteur géographique différent de l'ancien lieu de travail, cela est une modification du contrat de travail (**Soc. 4 juillet 2012 n° 11-14.960**).

C'est l'étude de la jurisprudence qui permet de déterminer les critères du « secteur géographique ». Le **Conseil d'État** dans une décision du **23 décembre 2014 n° 364616** a précisé que pour déterminer si le dernier lieu de travail et le nouveau se trouvaient dans le même secteur géographique, il fallait prendre en compte « *la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail, ainsi que des moyens de transport disponibles* ».

À ce titre, il a été jugé :

- Que lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail était de 43 kilomètres mais qu'il existait des moyens de transport les desservant (train et bus) les deux lieux étaient dans un même secteur géographique (**Soc. 16 novembre 2010**) ;
- Que les communes de Villiers-lès-Nancy et Metz, distantes de 56 kilomètres, ne sont pas de ce seul fait dans des secteurs géographiques différents (**Soc. 17 novembre 2010**) ;

- Que la nouvelle affectation du salarié se situant à une distance de 30 kilomètres de l'ancien lieu de travail et étant reliée à celui-ci par une route sur laquelle la circulation est compliquée en hiver (Vosges), n'était de ce ne fait pas située dans le même secteur géographique (**Soc. 12 juin 2014 n° 13-15.139**).



Attention : l'appréciation du secteur géographique peut poser des difficultés en région parisienne, en effet, si les distances peuvent être faibles, la longueur des trajets entre deux lieux peut être importante. En ce sens, une modification du contrat de travail a été retenue pour une mutation d'un magasin de Paris-Haussmann à un magasin de Roissy en raison de la différence de desserte en moyens de transport de chacun des sites (**Soc. 15 juin 2004**).

NB : certains salariés occupent un emploi qui par essence demande une certaine mobilité. On peut penser au **contrat international** qui s'exécute dans plusieurs lieux. Dans cette hypothèse, le salarié embauché par une société internationale peut être muté dans l'ensemble des filiales et n'est affecté à aucun lieu déterminé (**Soc. 11 juillet 2012 n° 10-3° .219**).

Également, on peut penser aux situations qui nécessitent des **déplacements occasionnels en dehors du secteur géographique** où travaille habituellement le salarié. Dans ce cas, il n'y aura pas de modification du contrat si la mission effectuée est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées implique une certaine mobilité, par exemple relativement à un chef de chantier (**Soc. 22 janvier 2003**).

D) Temps de travail

1) La durée du travail

Par principe, la durée du travail telle que mentionnée au contrat de travail, constitue, un élément qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (**Soc. 20 octobre 1998**).

Toutefois des exceptions légales existent. Par exemple l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires n'entraîne pas une modification du contrat de travail. Ne modifie pas le contrat de travail l'employeur qui réduit le nombre d'heures supplémentaires dès lors que ce dernier n'est pas contractuellement garanti (**Soc. 10 mars 1998**), en effet il n'existe pas de droit acquis à effectuer des heures supplémentaires, sauf engagement contraire de l'employeur (**Soc. 10 octobre 2012 n° 11-10.455**).

2) Les horaires et jours de travail

La répartition et l'organisation de la durée du travail au cours d'une journée/semaine n'est pas un élément essentiel du contrat. En ce sens, la Cour de cassation retient que le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors même que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur (**Soc. 22 février 2002**).

Attention : Il existe des exceptions :

- Travail à temps partiel : Dans un contrat à temps partiel, les horaires de travail sont un élément essentiel du contrat (**Soc. 6 avril 1999**) ;
- Travail dominical : La nouvelle répartition des jours de travail qui a pour effet de priver le salarié du repos dominical constitue une modification du contrat de travail (**Soc 18 janvier 2012**) ;
- Travail de nuit : le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (**Soc. 27 février 2001**) ou le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat (**Soc. 18 juin 2002**) ;
- Cycle de travail : Le passage d'un horaire fixe à un horaire variable constitue une modification du contrat de travail (**Soc. 14 novembre 2000**) ou le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu entraîne une modification du contrat de travail (**Soc. 18 décembre 2000**).



II. Le régime de la modification du contrat et du simple changement des conditions de travail

A) La modification du contrat de travail

Depuis le célèbre **arrêt Raquin c/Trappiez & A. du 8 janvier 1987 n° 84-41.902**, la Cour de cassation considère que le silence gardé par le salarié ne vaut pas acceptation de la modification de son contrat de travail.

1) L'offre de modification

Elle peut provenir tant du salarié que de l'employeur.

Lorsqu'elle a pour auteur l'employeur, elle n'a pas besoin, en principe, d'être formalisée par écrit, toutefois cela est fortement recommandé à titre probatoire.

L'écrit est imposé dans 3 situations :

- Quand l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'**article L. 1233-3 (L. 1222-6)**, cf. la fiche sur le licenciement pour motif économique) ;
- Quand l'offre intervient dans le cadre de l'obligation de reclassement avant un licenciement pour motif économique (cf. la fiche sur le licenciement pour motif économique) ;
- Quand l'offre intervient pour un motif disciplinaire (respect de la procédure disciplinaire, cf. la fiche sur le droit disciplinaire).

2) L'acceptation ou le refus

a) Acceptation

Par principe le silence ne vaut pas acceptation (sauf cas de l'**article L. 1222-6** cf. fiche sur le licenciement économique). L'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque, les juges requièrent un **accord exprès (Soc 18 avril 2000)**, à défaut d'accord exprès à la modification de son contrat de travail, le salarié **peut contester la modification et ce même s'il n'a pas protesté pendant plusieurs années (Soc. 29 novembre 2011)**.

b) Refus

Le salarié est libre de refuser la modification de son contrat de travail (**Soc. 27 février 2001**). L'employeur peut alors :

- Abandonner son projet de modification et poursuivre le contrat dans les conditions antérieures à sa proposition ;
- Licencier le salarié en invoquant non pas le refus du salarié mais les raisons qui l'ont poussé à proposer la modification du contrat de travail.

Si la proposition de modification provient du salarié, l'employeur est libre de refuser sous réserve de : 1° ne pas commettre d'abus ; 2° respecter les dispositions légales. En effet, plusieurs dispositions du Code du travail imposent à l'employeur des "priorités d'emploi".



Exemple : l'article L. 3122-13 « *Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.* »

Attention : Depuis l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la conclusion d'un accord de performance collective est prévue à l'**article L. 2254-2 du CT**. Par le biais de cet accord les partenaires sociaux peuvent décider d'aménager la rémunération des salariés afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi.



Le III de l'article L. 2254-2 dispose que « *les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ».

Si l'article prévoit la possibilité pour le salarié de refuser la modification de son contrat, il prévoit également que dans cette situation « *l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.* »

B) Le simple changement des conditions de travail

L'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction peut changer les conditions de travail de ses salariés (**Soc. 10 mai 1999**).

La **bonne foi contractuelle étant présumée**, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise. Le salarié qui conteste la décision de l'employeur devra démontrer que cette décision a été en réalité prise pour des **raisons étrangères à cet intérêt** ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des **conditions exclusives de la bonne foi contractuelle** (**Soc. 23 février 2005**).

Le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, mais ne constitue pas en lui seul une faute grave (**Soc. 23 février 2005**).

Seules des circonstances particulières (comme un refus totalement injustifié au regard de la nature et des conséquences personnelles de la modification en jeu ou encore le fait que le refus soit associé à des actes de violence) pourront justifier la qualification de faute grave.

NB : le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse lorsque le salarié a refusé un changement de ses conditions de travail quand l'employeur a exercé son pouvoir

de direction dans des conditions ne respectant pas la bonne foi contractuelle (**Soc. 28 mars 2006**).