

Lorsqu'un employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, il doit lui proposer un avenant à son contrat de travail. La procédure diffère selon que le motif de la modification est économique ou personnel.

En revanche, l'accord du salarié n'est pas requis lorsqu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail.

La procédure de modification du contrat de travail doit s'appliquer lorsque l'employeur envisage de modifier un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié protégé ou non protégé ; ou les simples conditions de travail d'un salarié protégé.

En effet, pour les salariés protégés, cette distinction entre modification des conditions de travail et modification du contrat n'existe pas. Dans tous les cas, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié.  Cass. soc., 25.11.1997, n°94-42.727

Quels éléments du contrat sont considérés essentiels ?

Sont considérés comme essentiels, les éléments déterminants du contrat.

Ils ne sont pas définis par la loi mais par la jurisprudence : il s'agit de la rémunération  Cass., soc. 14.12.2022 n° 21-17.171 , de la durée du travail  Cass., soc. 30.03.2011 n° 09-70.853 , du lieu de travail dans certaines conditions  Cass., soc. 17.02.2021 n° 19-22.013 ainsi que de la qualification et des fonctions du salarié.  Cass., soc. 02.10.2002 n° 00-42.003

Ces éléments peuvent être modifiés uniquement avec l'accord du salarié, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Quels éléments sont considérés comme simples conditions de travail ?

Sont en principe considérés comme simples conditions de travail les éléments auxquels l'engagement des parties n'était pas subordonné au moment de la conclusion du contrat de travail.

Il s'agit par exemple des tâches à accomplir, du lieu de travail dans certaines conditions ou des horaires de travail (sauf bouleversement important du contrat).

La modification par l'employeur d'un élément non déterminant du contrat relève de son pouvoir de direction.

Elle s'impose au salarié, sauf en cas d'atteinte excessive à son droit à une vie personnelle et familiale ou à son droit au repos  *Cass, soc. 29.05.2024 n° 22-21.814* ou lorsqu'elle a un impact sur un élément essentiel du contrat comme le montant de la rémunération.

 *Cass., soc. 14.12.2022 n° 21-17.171*

Le refus de l'intéressé constitue une faute pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. La gravité de la faute reprochée au salarié devra, toutefois, être appréciée au regard des motifs de refus avancés par le salarié, notamment de ses contraintes personnelles ou en encore de ses charges familiales.

Quelles procédures suivre pour une modification du contrat ?

Lorsque la modification du contrat a un motif personnel

La loi ne prévoit pas de procédure particulière.

Il faut toutefois recueillir l'accord préalable du salarié.

Pour s'assurer de la validité du consentement du salarié, il doit lui être laissé un délai de réflexion suffisant dont la durée devra être appréciée en fonction de l'importance des modifications envisagées. Généralement, un délai de 15 jours est laissé. L'absence de réponse au terme de ce délai ne vaut pas acceptation (sauf disposition conventionnelle spécifique).

La procédure est la suivante :

- L'employeur doit proposer au salarié la/les modification(s) envisagée(s) par écrit.
- Délai de réflexion suffisant laissé au salarié.
- Si le salarié accepte au cours du délai, les parties signent l'avenant au contrat de travail et la/les modification(s) acceptée(s) sont mises en place.
- Si le salarié refuse ou ne répond pas, l'employeur renonce à la modification envisagée ou il met en œuvre une procédure de licenciement pour motif personnel.

Le salarié est donc en droit de refuser la modification de son contrat de travail. L'employeur peut alors le licencier pour motif personnel sous réserve que la modification envisagée soit bien justifiée par un tel motif.

Si le refus du salarié est l'unique motif du licenciement, celui-ci sera dépourvu de cause réelle et sérieuse. En fonction du motif ayant conduit l'employeur à proposer la modification, le licenciement pourra être pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Lorsque la modification du contrat a un motif économique

L'article L.1222-6 du Code du travail impose à l'employeur de respecter la procédure spéciale suivante en cas de proposition au salarié d'une modification du contrat fondée sur l'un des « motifs économiques » énoncés à l'article L. 1233-3 du Code :

- Si l'entreprise est pourvue d'un CSE et si la mesure concerne plusieurs salariés, l'employeur doit convoquer le CSE et le consulter sur les modifications envisagées.
- L'employeur doit proposer au salarié la/les modifications envisagées par Lettre Recommandée avec Avis de Réception.
- Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la réception de la lettre. Le délai est de 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.  C. trav. art. L. 1233-60-1
- Si le salarié accepte la modification au cours de ce délai, les parties signent un avenant au contrat de travail et la/les modification(s) acceptée(s) sont/est mise(s) en place.
- Si le salarié refuse la proposition de modification au cours du délai, l'employeur renonce à la modification envisagée ou met en œuvre la procédure de licenciement pour motif économique.
- Si le salarié ne répond pas dans le délai d'un mois, il est réputé avoir accepté la modification proposée (à l'exception des salariés protégés). Il doit signer un avenant à son contrat de travail.  C. trav. art., L. 1222-6

S'il ne respecte pas la procédure de proposition, l'employeur ne peut se prévaloir ni d'une acceptation, ni d'un refus du salarié  Cass. soc. 08.11-2023 n° 22-11.369 , et le licenciement prononcé à la suite du refus est sans cause réelle ni sérieuse.  Cass. soc. 28.10.2008 n° 07-42.718

En cas de non-respect de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique :

- Le salarié peut valablement réclamer la poursuite de son contrat de travail aux conditions antérieures.

S'il refuse la modification de son contrat de travail et qu'il est licencié pour ce seul motif, il pourra obtenir la condamnation de la société au paiement des dommages intérêts sans cause réelle sérieuse.

- Le salarié peut, en raison de la modification unilatérale de son contrat de travail, valablement demander au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur soit dans le cadre d'une prise d'acte de la rupture de son contrat ou une demande résiliation judiciaire de ce dernier.

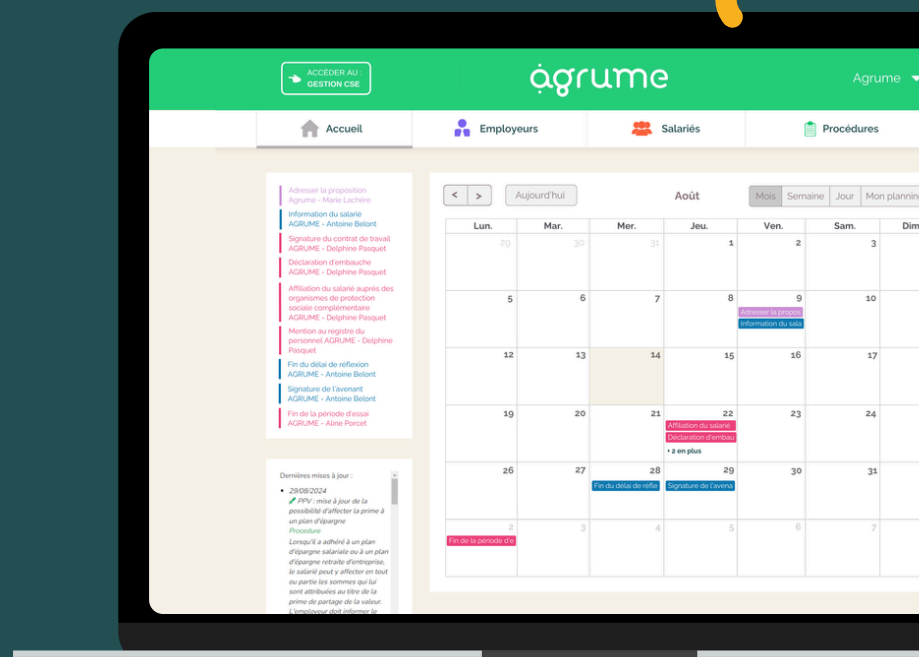
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume