

## **Les modifications du contrat de travail**

Février 2013

### **L'employeur peut-il modifier un contrat de travail? Une question qui se pose fréquemment**

En principe, un contrat ne peut être modifié unilatéralement par l'une des parties signataires. Le contrat de travail fait exception à cette règle générale en vertu du pouvoir de direction du chef d'entreprise. La jurisprudence distingue en effet deux types de modifications : celle qui porte sur le contrat et celle qui entraîne simplement une modification des conditions de travail.

#### **Définition**

Il y a modification du contrat lui-même quand le changement affecte un de ses éléments essentiels, qui était une des conditions déterminantes de l'accord du salarié lors de l'embauche.

La modification du contrat exige l'accord des deux parties. Si le salarié refuse la proposition faite par l'employeur, celui-ci ne peut qu'abandonner son projet ou engager une procédure de licenciement en bonne et due forme.

Un salarié à qui est imposée d'office une modification du contrat de travail peut se considérer comme licencié et saisir la justice pour obtenir les indemnités dues et d'éventuels dommages-intérêts. Et cela, même si l'employeur revient ultérieurement sur cette modification.

L'employeur peut revenir sur sa proposition tant qu'elle n'a pas été ni acceptée, ni refusée.

Un employeur ne peut imposer une modification du contrat à titre disciplinaire.

#### **Modification des conditions de travail**

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer unilatéralement une modification des modalités d'exécution du travail, notamment via un avenant au contrat du salarié.

Le refus du salarié constitue en principe une faute grave en tant que manquement à ses obligations contractuelles. Il peut donc être sanctionné par un licenciement dans les conditions de droit commun.

#### **Nature du changement**

La nature de la modification est appréciée au cas par cas par les tribunaux. On peut toutefois dégager quelques principes de base.

Une modification entraînant une réduction de la rémunération (y compris quand elle se traduit par la perte d'avantages en nature) affecte le contrat lui-même et peut être refusée par le salarié.

Sauf si cette réduction résulte de la perte d'heures supplémentaires non prévues au contrat.

D'une manière générale, l'employeur ne peut modifier unilatéralement le mode de calcul de la rémunération.

Un changement de lieu de travail, individuel ou collectif (changement d'implantation), peut être assimilé à une modification d'un élément essentiel du contrat. Sauf si cette modification est prévue dans le contrat de travail ou dans la convention collective (clause de mobilité) ou si elle est inhérente à la fonction (chantiers, etc.).

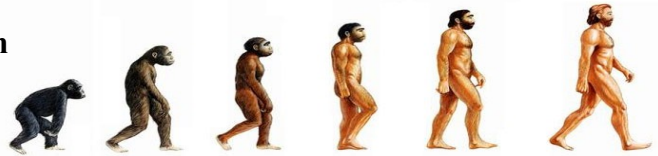
En général, les changements au sein d'une même agglomération ne sont pas considérés comme des

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>

## VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



modifications du contrat de travail lui-même. Il en est de même des affectations à un autre poste de travail au sein du même établissement.

Même à rémunération égale, une diminution des responsabilités et des attributions d'un salarié (déclassement professionnel) constitue une modification de son contrat et peut donc être refusée. Sauf s'il s'agit de simples aménagements de fonctions.

Les horaires et la durée du travail sont en général considérés comme des éléments essentiels du contrat. Toute modification exige donc l'accord du salarié. Sauf s'il s'agit d'une modification ponctuelle ou mineure n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

### La procédure

Toute modification collective des conditions de travail doit respecter les procédures de consultation et d'information préalable exigées par la loi (information du comité d'entreprise, de l'inspection du travail, etc.).

Les propositions de modifications du contrat pour motif économique doivent être notifiées par écrit au salarié (recommandé avec AR).

Celui-ci dispose d'un mois pour accepter ou refuser. S'il ne répond pas au-delà de ce délai, il est supposé avoir accepté.

Bien que la procédure ne l'exige pas, l'employeur a également tout intérêt à solliciter l'accord écrit du salarié pour les autres types de modifications.

L'employeur peut engager une procédure de licenciement quand le salarié refuse la modification.

Il s'agit d'une procédure pour faute grave quand le salarié refuse une modification des conditions de travail ou d'une procédure pour motif économique ou personnel quand la modification porte sur le contrat lui-même. Dans ce dernier cas, le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse et la modification doit être proposée dans l'intérêt réel de l'entreprise.

### Rémunération et congés

La fonction, la rémunération et la qualification d'un salarié ne peuvent pas être modifiées à son retour d'un congé maternité, d'un congé parental, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail quand le salarié est déclaré apte.

La jurisprudence exige l'accord du salarié protégé pour toute modification de ses conditions de travail, même si cette modification est prévue dans le contrat ou la convention collective. Si l'employeur maintient sa proposition, il devra donc engager la procédure spécifique de licenciement qui suppose l'accord préalable de l'inspection du travail.

**Pour toute demande concrète d'avenant, modification, mutation, adaptation, reclassement, promotion, n'hésitez pas à nous consulter. Vous vous éviterez ainsi des nuits blanches.**

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z  
N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>