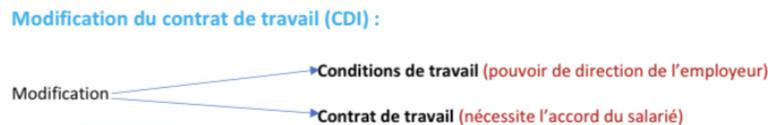


# SECTION:CONTRAT DE TRAVAIL

## MODIFICATION DU CT



La modification du contrat de travail porte sur **un élément essentiel** de la relation entre l'employeur et le salarié (*Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 1996, pourvoi n° 93-41137 et 93-40966 – Article L1233-3 du code du travail*). La modification doit être approuvée par les deux parties. Lorsque c'est un élément accessoire de la relation qui est jeu, on parle de changement des conditions de travail.

En effet, les changements des conditions de travail ne sont pas considérés comme faisant partie du contrat mais **relèvent du pouvoir de direction de l'employeur**. L'accord du salarié n'est donc pas requis. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

✓ Selon la jurisprudence, les éléments essentiels du contrat sont (**rémunération(\*)**, **la qualification/attribution(\*\*)**, **durée du travail**).

▶ La modification peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat **à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise**. Il revient donc aux juges d'apprécier, au cas par cas, si l'employeur a procédé à une modification du contrat ou à un simple changement des conditions de travail.

### (\*) **LA RÉMUNÉRATION:**

- La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord; qu'il en va de même du mode de rémunération prévu par le contrat, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux
- L'employeur ne peut modifier unilatéralement le mode de calcul de la rémunération

## (\*\*) MODIFICATION DES TÂCHES:

- L'appréciation de la modification relève donc du pouvoir d'appréciation souverain des juges du fond.
- Même le déclassement professionnel nécessite l'aval du salarié.

## (\*\*\*): DURÉE DU TRAVAIL:

- Concernant les horaires de travail, leur modification étant un simple changement des conditions de travail, ils sont soumis au pouvoir de direction de l'employeur.
- Le temps de travail est un élément essentiel du contrat. Toutefois, une nuance doit être faite entre la modification qui relève du pouvoir de direction de l'employeur, de l'organisation du temps du travail, de celle qui requiert l'accord du salarié.
- En principe, l'employeur ne peut modifier, sans l'accord du salarié, la durée du travail telle que mentionnée au contrat. L'employeur ne pourra pas modifier le contrat en présence d'horaires contractualisés. L'employeur peut fixer une nouvelle répartition des horaires de travail au sein de la journée.
- Un **réaménagement des horaires** ne constitue qu'un changement des conditions de travail ; « *sauf atteinte excessive du droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur* » (Loi Aubry II et Cassation chambre sociale 3 novembre 2011 n°10-14.702). Le changement des horaires de travail peut constituer une modification du contrat de travail, dès lors que ce changement a un impact direct ou indirect sur la durée du travail, la rémunération ou bouleverse l'économie du contrat.
- **Ne constitue pas une simple répartition des horaires mais une modification du CT le passage d'un horaire fixe à un horaire variable, d'un horaire continu à un horaire discontinu, d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement.**
- ⚠ **Le travail de nuit** (entre 21h et 7h) → la jurisprudence considère que ce passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit constitue une modification du contrat de travail (réputée fondée sur un motif économique) nécessitant l'accord du salarié. Et ce même lorsque le contrat de travail contient une clause prévoyant que le salarié s'engage pour travailler de nuit ou de jour. ♦ Obligation du respect de la procédure et les formalités prévues à l'article L. 1222-6 du Code du travail (proposition de l'employeur adressée au salarié + délai d'un mois au salarié pour faire connaître son refus.)
- ⚠ **Le travail en soirée** (de 21h à 00h) : il est réservé aux points de vente au détail situés dans des zones touristiques. Il nécessite aussi l'aval du salarié. (Il est libre de refuser) Le refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement + La loi prévoit que chacune des heures effectuées entre 21h et minuit doit être au moins rémunérée le double de la rémunération normalement due.

- Les **heures supplémentaires** ne constituent pas une modification du contrat de travail, mais un simple changement des conditions de travail. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut demander à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Le refus du salarié peut constituer une faute, et faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Les heures supplémentaires doivent être accomplies dans la limite du contingent annuel (durée légale de 220 heures par an, cette durée pouvant varier en fonction de la convention collective en vigueur). Néanmoins, le recours systématique aux heures supplémentaires peut constituer une modification du contrat de travail.

## - Le lieu du travail

Sachez qu'une **mutation** de Paris vers Rennes constitue une modification du contrat de travail ; en revanche, **une mobilité dans le même secteur géographique (défini en fonction du réseau de transport et de la distance entre le site initial et le nouveau site) constitue un changement des conditions de travail** (Cour de cassation, chambre sociale, 3 mai 2006, pourvoi n° 04-41880).

**Néanmoins si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, la mutation constitue un changement des conditions de travail.** La clause de mobilité doit être écrite dans le contrat de travail ou prévue par la Convention Collective en vigueur (le salarié doit être informé de l'existence de cette convention collective)

# CONSÉQUENCES?

Lorsque l'on parle de la modification du contrat de travail, il est essentiel de comprendre les droits et obligations qui entourent ce processus. Est-il possible pour l'employeur de modifier le contrat de travail à sa guise ? **Non**, en réalité, toute modification du contrat de travail requiert le consentement du salarié. Toutefois, si l'employeur décide unilatéralement de modifier le contrat, il est en faute. Dans ce cas, le salarié a des recours.

Le salarié peut prendre des mesures pour rétablir ses anciennes conditions de travail ou même dénoncer l'employeur pour voie de fait, un comportement qui bafoue clairement ses droits. **Il peut ainsi prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation judiciaire de son contrat, ce qui équivaldrait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Il est crucial de noter que pour qu'une modification du contrat de travail soit valable, elle doit être consignée dans un avenant signé par les deux parties. Le simple fait que le salarié continue à travailler sous les nouvelles conditions ne suffit pas (Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005, pourvoi n° 03-47560).

L'employeur doit également accorder **un délai de réflexion** au salarié avant toute modification du contrat de travail. Ce délai varie selon que la modification est motivée par des raisons économiques ou d'autres causes. En cas de motifs économiques, le

salarié dispose d'un mois pour prendre une décision, tandis que pour d'autres motifs, un délai raisonnable doit être accordé, adapté à la situation.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de réflexion, la modification du contrat sera nulle.

**En cas de refus de la part du salarié**, l'employeur a deux choix. Il peut renoncer à modifier le contrat de travail, ou il peut décider de licencier le salarié en se basant sur le motif à l'origine de la modification refusée, en suivant la procédure appropriée. Par exemple, si le salarié refuse une mutation due à la fermeture de son site d'origine, l'employeur devra opter pour un licenciement pour motif économique.

L'employeur a le droit de modifier les conditions de travail dans le cadre de son pouvoir de direction. **Le salarié ne peut s'y opposer que s'il peut prouver qu'elles portent une atteinte excessive à ses droits, qu'elles ont un motif discriminatoire ou qu'elles visent à lui nuire** (Cour de cassation, chambre sociale, 12 mars 2002, pourvoi n° 99-46034, et Cour de cassation, chambre sociale, 3 novembre 2011, n° 10-14.702).

Le refus d'un changement des conditions de travail par le salarié constitue **une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner**. En cas de faits graves, l'employeur peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

Il est important de noter que les salariés protégés ont des règles spécifiques. Leur accord est toujours requis, même pour une simple modification de leurs conditions de travail. En cas de refus, l'employeur doit choisir entre maintenir le salarié dans ses conditions de travail actuelles ou entamer la procédure de licenciement, qui nécessite l'accord préalable de l'inspecteur du travail.

◆ **Le droit du salarié en cas de modification du contrat de travail :**

MOTIF ÉCONOMIQUE (Article L1222-6)	MOTIF AUTRE QU'ÉCONOMIQUE
-- Obligation d'informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ; - Y préciser sa disposition d'un délai de 1 mois (mais 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire) ; - Après ce délai, il sera réputé avoir accepté la	-Aucune procédure particulière. -L'employeur doit informer le salarié de sa proposition de modification et lui laisser un délai suffisant de réponse. -L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne VAUT pas acceptation.

modification sans possibilité d'exprimer son refus)	

✓ Pour tout litige concernant la modification et la rupture du contrat de travail, l'employeur comme le salarié peuvent saisir **le conseil de prud'hommes**.

—>PÉRIODE DE RÉFLEXION

→ Le délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

### ⚠⚠ **L'article 2254-2 du Code du travail**

Il stipule que, en cas d'existence d'accord de branche, l'employeur peut modifier un élément essentiel du contrat **sans avoir l'aval du salarié** (afin de préserver sa compétitivité) ; il peut ainsi modifier/ aménager :

- La durée de travail, la rémunération dans le respect du smic et des salaires minimaux, fixer les conditions de la mobilité professionnelle et géographique
- Une fois approuvé, l'accord s'applique au contrat de travail du salarié. Le salarié dispose **d'un mois** après la communication de l'accord approuvé pour refuser son application. Le refus du salarié doit être écrit et explicite et peut alors être licencié (délai de 2mois) dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel ; le motif est considéré par nature « réel et sérieux »
- ✗⚠ le salarié ne pourra contester son licenciement qu'en cas de non-respect des règles de procédure.

**SUITE**

## **Changement de la situation juridique de l'employeur :**

✗ Un employé ne peut pas accepter à l'avance un changement d'employeur.

- o —> **Toute clause dans un contrat de travail qui lie un salarié à accepter toute mutation vers une autre société, même si elle appartient au même groupe ou à la même unité économique et sociale, est considérée comme nulle.** Par conséquent, si un salarié refuse d'exécuter une telle clause, cela ne peut pas entraîner un licenciement (sans cause réelle et sérieuse).

—>Cependant, si la situation juridique de l'employeur change, le salarié peut être transféré à un nouvel employeur **sans son consentement préalable**. Selon l'article **1224-1** du code de travail, lorsqu'il y a un changement dans la situation juridique de l'employeur, telle qu'une vente ou une fusion d'entreprise, **tous les contrats de travail en cours sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise**. Cela s'applique si l'entreprise continue à fonctionner de manière similaire à avant, avec des procédés techniques similaires, par exemple.

✓ Le contrat de travail continue de s'exécuter dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités. Le salarié conserve donc son ancienneté, sa qualification, sa rémunération et les avantages qu'il a acquis. Si des salaires, primes, dommages-intérêts demeurent impayés au moment du transfert, c'est au nouvel employeur qu'il incombe de les régler.

**Toutefois, ces règles ne s'appliquent pas lorsque le changement résulte d'une procédure de règlement ou de liquidation judiciaire ou qu'il y a substitution d'employeur, sans convention entre eux.**

✓ Le changement de la situation juridique de l'employeur avec lequel le contrat de travail a été signé, peut résulter du décès de celui-ci, d'une vente, d'une transformation d'un fonds, d'une fusion d'entreprise, d'une mise en location-gérance ou d'une reprise par le propriétaire.

▼ Aucune notification au salarié n'est nécessaire.

### **Les salariés concernés :**

——>> Sont donc concernés, les salariés titulaires de : *contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel; contrat d'apprentissage, d'insertion en alternance ou de tout autre contrat de travail de type particulier.*

Peu importe que le salarié soit en période d'essai ou de préavis. De même, la suspension du contrat de travail au moment où survient le changement n'empêche pas l'application du principe. **Ainsi, un salarié en congé parental d'éducation, en congé maternité ou paternité, en congé maladie ou en formation bénéficie du maintien de son contrat de travail.**

### **Effets sur les CT**

- L'art 1224-2 précise que « Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :
- Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire;
- Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

**+ Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification**

——> Le contrat de travail étant maintenu dans tous ses éléments essentiels, le salarié qui refuse de travailler avec le nouvel employeur ne peut que **démissionner**. Toutefois, la démission ne se présumant pas, si le salarié ne se rend pas chez le nouvel employeur, son comportement pourra être considéré comme un abandon de poste qui pourra être sanctionné par le nouvel employeur par un **licenciement pour faute**.

### **CAS DE LICENCIEMENTS**

Un licenciement peut intervenir:

- Pour motif personnel
- Pour motif économique

1224-1 et L. 1224-2 du Code du travail.

**Licenciement par le premier employeur :**

Le licenciement prononcé par l'ancien employeur, avant le transfert, lorsque le nouvel exploitant fait de cette réorganisation une condition de reprise de l'activité est souvent considéré par les juges comme étant une fraude du premier employeur ou une collusion frauduleuse entre les deux employeurs successifs pour faire échec aux dispositions des articles 1224-1 et 2.

**Licenciement par le nouvel employeur :**

Le licenciement peut également survenir après le changement, lorsque le nouvel employeur procède lui-même à la réorganisation ou impose des modifications essentielles aux contrats de travail, que les salariés refusent. Les indemnités de licenciements sont alors calculées sur la base de l'intégralité des périodes de travail du salarié, y compris celles passées au service de l'ancien employeur.

## **Modification de la durée de travail : (+ +)**

La durée du travail est une composante essentielle du CT.  
Ce n'est pas pour autant que la durée du travail ne peut jamais être modifiée.

1. **Modification de la durée de travail avec l'accord du salarié :**

—> L'employeur peut légalement proposer une réduction de la durée du travail plutôt qu'un licenciement économique, mais le salarié est libre de choisir le licenciement économique (+ versement d'indemnités) plutôt que la réduction de la durée du travail avec la diminution de salaire qui l'accompagne.

AVIS ET CONSENTEMENT DU SALARIÉ SONT PRIMORDIAUX ✗ En aucun cas, le refus d'accepter une modification de la durée du travail ne peut constituer une faute grave privative des indemnités légales et conventionnelles de licenciement comme le rappelle la cour de cassation.

1. **Modification de la durée de travail sans l'accord du salarié :**

1 -Ordre public

Elle peut l'être sans l'accord du salarié si cette modification résulte d'une décision nationale comme la modification de la durée maximale du travail; **il s'agit là de la prééminence de la norme d'ordre public sur une disposition contractuelle.**

2- Modulation de la durée du travail décidée par un accord collectif :

Par ailleurs, au sens de l'article L3121-43, La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

## **Les durées maximales hebdomadaires de travail :**

a - 48 heures par semaine :

b-60 heures par semaine pour des circonstances exceptionnelles sous conditions:

——> Le Comité social et économique donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre.

c-44 heures/S sur une période de 12 semaines consécutives :

Sauf dans les cas prévus par la loi

- - **Durée prévue par convention ou accord d'entreprise ou de branche:** Il est possible de prévoir par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 46 heures sur une période de 12 semaines
- - Dans le cas où aucun accord n'est conclu, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire moyenne peut être autorisé par **l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat**, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures (art. 3121-24).