

Droit du travail - Transcription vidéo - Modification du contrat de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle vidéo consacrée aux événements qui perturbent l'exécution du contrat. Dans cette vidéo, nous verrons la modification individuelle du contrat. L'objectif est de bien distinguer la modification du simple changement dans les conditions de travail afin de comprendre comment fonctionne le régime de la modification. Pour ce faire, selon un plan très classique, nous verrons donc alors l'opération de qualification pour ensuite en déduire le régime.

La modification du contrat de travail, c'est en fait une révision d'un élément essentiel du contrat. Il faut distinguer deux types. Celle qui est voulue lorsque employeurs et salariés sont d'accord, par exemple pour une promotion ou pour une augmentation de salaire, aucun problème, tout le monde est content. En revanche, lorsque l'employeur va imposer au salarié une modification qui est subie, c'est là où il peut y avoir des difficultés. Ici, il faut bien comprendre qu'en droit des obligations, selon le principe classique, c'est l'immutabilité du contrat. On ne révisé pas un contrat en cours pour des questions de sécurité juridique. En droit du travail, il va falloir adapter ces règles. En effet, entre le moment où l'employeur va signer un contrat de travail avec le salarié et plusieurs années plus tard, la situation peut avoir changé, il faut pouvoir modifier le contrat.

On va donc essayer de comprendre comment, en droit du travail, on va aménager les règles pour permettre la révision du contrat.

Sur ce point, la matière a fait l'objet d'une évolution jurisprudentielle. En effet, initialement, l'employeur avait le pouvoir d'imposer la révision. Le salarié ne pouvait que se soumettre ou se démettre, sauf évidemment abus de droit.

À partir des années 80, la doctrine avait montré qu'il était peut être nécessaire de faire des distinctions selon l'importance de la modification. De sorte que la jurisprudence a mis au point, dans le célèbre arrêt Raquin, une distinction entre les modifications substantielles

du contrat, c'est à dire importantes, pour lesquelles il fallait l'accord du salarié et les modifications non substantielles qui pouvaient être imposées au salarié.

Puis la jurisprudence a opéré une évolution distinguant cette fois-ci dans une appréciation plus contractuelle, la modification du contrat des simples changements dans les conditions de travail. Il va donc falloir maintenant essayer de comprendre comment fonctionne aujourd'hui cette distinction.

Jean-Michel Dorlet

Pour aborder et illustrer la qualification de modification du contrat de travail, nous verrons les quatre éléments principaux du contrat de travail qui peuvent être affectés.

Voyons tout d'abord la modification de la rémunération.

Le principe est relativement simple dès lors que la rémunération est affectée. Que ce soit un élément de la rémunération, que ce soit la structure même de la rémunération, il y a modification du contrat de travail, car c'est un élément essentiel de la relation contractuelle. Et cela, qu'il y ait ou non augmentation ou réduction du salaire.

Voici quelques exemples jurisprudentiels qui concernent d'une part la structure de la rémunération, d'autre part, les avantages en nature avec leur suppression ou leur réduction.

Il peut exister dans le contrat de travail une clause de variation. Lorsqu'elle est mise en place, il n'y a évidemment pas de modification du contrat de travail. Mais la jurisprudence a posé trois conditions de validité à cette clause. Tout d'abord, il faut qu'elle soit fondée sur des éléments objectifs qui sont indépendants de la volonté de l'employeur. Par ailleurs, il ne faut pas que le risque de l'entreprise soit supporté par le salarié. Et enfin, il faut respecter les minima légaux et conventionnels.

Cécile Caseau-Roche

Le deuxième élément du contrat est la fonction.

Sur ce point, en principe, le changement des tâches qui affectent la nature de l'emploi est évidemment une modification. Mais inversement, le changement d'attribution, qui correspond à la tâche pour lequel on a été employé, et sur ce point une fiche de poste peut être utile, n'est pas une modification.

Prenons quelques exemples au sein de la jurisprudence.

La Cour de cassation considère que lorsqu'il y a une qualification différente, lorsque c'est une activité étrangère par rapport à ce qui est prévu initialement, lorsqu'il y a altération du niveau hiérarchique, même si ça n'a pas d'incidence sur la rémunération, c'est une modification du contrat.

De la même façon, lorsqu'on va avoir un changement dans la hiérarchie ou dans les responsabilités, que ce soit un déclassement, une réduction de responsabilités, il s'agit d'une modification du contrat.

Qui dit principes, dit exceptions.

En effet, la Cour de cassation exige quand même des salariés une certaine polyvalence. Que ce soit avec des responsabilités identiques au sein de la hiérarchie ou que ce soit des tâches connexes ou de même nature, notamment une ouvrière agricole : on avait considéré que si elle était embauchée pour de la cueillette de bananes, elle pourrait faire de la cueillette de citrons.

Jean-Michel Dorlet

Ensuite, c'est le temps de travail qui peut être affecté, qu'il s'agisse de la durée du travail, de l'aménagement du temps de travail ou bien encore des changements horaires.

La jurisprudence est abondante. Voyons en quelques exemples.

Dès lors que la durée du travail est affectée, il y a une modification du contrat de travail. Le meilleur exemple et le plus simple à comprendre est celui du passage à temps partiel. Inversement, le passage à temps plein est également une modification. Il y a encore modification du contrat de travail lorsque les horaires ont été contractualisés. Enfin, il y a des changements d'horaires qui vont modifier l'économie du contrat. C'est l'ensemble de l'organisation qui va être modifiée. La répartition, le rythme du travail peut être affecté. Auxquels cas, on a bien une modification du contrat de travail.

Par ailleurs, il peut exister des situations où il y a une atteinte au droit à la vie privée et familiale ou encore au droit de repos. Et cette atteinte, si elle est excessive, va entraîner la qualification de modification du contrat de travail.

D'autres jurisprudence nous montrent ce que n'est pas une modification du contrat de travail. Les changements horaires, classiquement, c'est la responsabilité de l'employeur et son pouvoir que de modifier les horaires en journée, en semaine. Par ailleurs, la mise en place et la suppression des heures supplémentaires ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Cécile Caseau-Roche

Quatrième changement possible, c'est le lieu de travail, autrement dit la mobilité géographique.

Attention ! Lorsqu'il y a marqué dans le contrat de travail, le lieu où le travail s'effectue, on considère que cette mention est purement informative, sauf s'il y a une clause de sédentarité claire et précise. C'est à dire que dans ce cas, la modification du contrat sera admise s'il y a un déménagement.

Il faut parler du télétravail qui, depuis le confinement s'est généralisé.

Avant cette période-là, on considérait que si le télétravail avait été mis en place par le contrat, il y avait une modification. Mais avec les ordonnances, Macron, il y a eu une volonté de faciliter la mise en place du télétravail, de sorte que le télétravail peut être aujourd'hui mis en place en dehors d'une clause dans le contrat par, notamment, un accord télétravail ou encore une charte.

Que se passe-t-il lorsque la mutation est temporaire ?

On demande à un salarié, par exemple, d'aller sur un chantier pendant trois mois. La Cour de cassation considère que ce n'est pas une modification, à condition toutefois que ce soit conforme à l'intérêt de l'entreprise, qu'il y ait des circonstances exceptionnelles et surtout que l'employé ait bénéficié d'un délai de prévenance raisonnable. Et n'est pas une modification si les fonctions impliquent une certaine mobilité, par exemple un chef de chantier, on sait très bien qu'il devra aller de chantier en chantier.

Pour la modification du lieu de travail, il faut ensuite réfléchir selon qu'elle se fait en dehors d'une clause de mobilité ou avec une clause de mobilité. En dehors d'une clause de mobilité, la qualification va dépendre de savoir si on est dans le même secteur géographique ou en dehors du secteur géographique.

Dans le même secteur géographique, c'est un simple changement dans les conditions de travail. En dehors du secteur géographique, c'est une mutation qui est une modification du contrat.

La question est donc de savoir qu'est-ce que secteur géographique ?

Sur ce point, il y a une appréciation *in concreto*. Ça ne dépend pas que du kilométrage. Ce sera aussi en fonction notamment des transports en commun. Par exemple, la banlieue

parisienne n'est pas forcément le même secteur géographique car d'une banlieue à une autre, il peut y avoir un vrai temps de transport qui peut faire que c'est une modification. Lorsqu'il y a une clause de mobilité. C'est donc un simple changement dans les conditions de travail. Puisque la mobilité a été contractualisée, le salarié a accepté le principe d'une modification du contrat.

Ce faisant, il y a une abondante jurisprudence sur la clause de mobilité. La jurisprudence se méfie de l'unilatéralisme conféré à l'employeur. Ainsi, la clause doit prévoir de façon précise la zone géographique. Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Elle doit par ailleurs être exécutée de bonne foi. Cela suppose notamment un délai de prévenance suffisant. Cela suppose également de prendre en compte les intérêts personnels du salarié.

Jean-Michel Dorlet

Lorsque le motif est personnel, il faut recueillir l'acceptation du salarié. C'est ce que précise la jurisprudence. Faute d'accord, la modification n'est pas acquise pour l'employeur et donc le salarié peut toujours s'y opposer. En cas de refus, une fois de plus, l'employeur peut soit renoncer à son projet, soit procéder à un licenciement qui, pour cette hypothèse, sera un licenciement pour motif personnel.

Si l'employeur ne fait rien, le salarié pourra prendre l'initiative de la rupture avec une prise d'acte, par exemple.

Troisième possibilité une modification qui est une sanction disciplinaire. Bien sûr, il faut que cette sanction ait été prévue au règlement intérieur, que toute la procédure disciplinaire ait été suivie. Mais ce qui est important de relever, c'est qu'on se retrouve cette fois-ci avec l'application concomitante du droit disciplinaire et du droit contractuel, droit de la modification du contrat de travail.

Comment cela se conjugue-t-il ?

Dans son arrêt Hôtel Le Berry, la Cour de cassation a fait prévaloir le droit contractuel. En effet, dans cette situation, elle accepte que le salarié puisse refuser la sanction disciplinaire qui aurait dû s'imposer. De ce fait, l'employeur doit prononcer une autre sanction dans le cadre de son pouvoir disciplinaire au lieu et place de la sanction refusée. À noter que si cette sanction fait l'objet d'une application, l'employeur va être dans une situation délicate car il aura épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pourra procéder au licenciement disciplinaire puisque ce serait une seconde sanction.

Cécile Caseau-Roche

Comment s'opère le changement dans les conditions de travail ?

Très logiquement, ce changement est opposable au salarié. En effet, on considère que ce changement qui appartient à l'employeur, peut être imposé par celui-ci unilatéralement. C'est son pouvoir de direction. Le refus du salarié est donc fautif. Ce dernier s'expose à une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'à un licenciement pour faute.

Pour les représentants du personnel il y a une exception. En effet, pour eux, l'employeur doit obtenir leur accord quoi qu'il arrive.

Que faut-il retenir de cette séquence ?

Vous l'avez compris, c'est la démarche essentielle du juriste : qui dit qualification, dit régime.

Concernant la qualification, il faut donc déterminer si c'est une modification ou un simple changement dans les conditions de travail. Le changement de la rémunération, en principe, c'est une modification, de même qu'une mutation sans clause de mobilité, ou bien encore une modification du temps de travail ou d'un poste. En revanche, une mutation avec clause de mobilité, un simple changement d'horaire ou de tâches, c'est un changement dans les conditions de travail.

Une fois qu'on a opéré cette qualification, on peut en déterminer le régime. Pour la modification, il faut l'accord du salarié. Son refus est donc légitime. S'il y a licenciement, alors le type de licenciement sera en fonction du type de la modification. Pour un simple changement dans les conditions de travail, il ne faut pas obtenir l'accord du salarié. Autrement dit, si le salarié refuse, son refus est fautif. Cela pourra entraîner un licenciement qui sera alors disciplinaire.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Modification du contrat de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un