

## Modification du contrat de travail

### Modification du contrat de travail

En matière de temps de travail quelles sont les modifications relevant du contrat de travail ou des conditions de travail ?

La modification de la rémunération est-elle une modification du contrat de travail ?

Peut-on refuser une modification du lieu de travail ?

Un employeur peut-il modifier la qualification du salarié sans son accord ?

Quelle est la procédure à respecter ?

### Modification du contrat de travail

Un employeur est-il en droit d'imposer à ses salariés une modification de leurs conditions d'emploi ? Les salariés peuvent-ils la refuser ? Si l'employeur veut modifier le contrat de travail d'un salarié, il doit obtenir son accord.

En revanche, s'il ne modifie que ses conditions de travail, la modification s'impose au salarié qui, s'il la refuse, risque d'être sanctionné, voire licencié.

Il est donc nécessaire de distinguer ce qui relève des conditions de travail, de ce qui relève du contrat de travail, pour savoir dans quelle mesure un salarié peut accepter ou refuser une modification :

### En matière de temps de travail quelles sont les modifications relevant du contrat de travail ou des conditions de travail ?

En principe, la fixation et la modification des horaires de travail relèvent des conditions de travail et peuvent donc être imposées par l'employeur (par exemple, les salariés ne pourraient refuser de commencer leur journée de travail 20 minutes plus tard sauf à encourir une sanction disciplinaire).

Toutefois, une modification ayant des conséquences importantes sur la vie personnelle du salarié, comme le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, constitue une modification du contrat de travail qui peut être refusée par le salarié. En tout état de cause, l'employeur ne peut imposer à un salarié à temps partiel une modification de ses horaires de travail.

La modification de la durée du travail constitue une modification du contrat de travail : un employeur ne pourrait donc réduire ou augmenter unilatéralement la durée du travail de ses salariés, sauf en application d'un accord 35 heures (à condition que la seule modification apportée aux contrats des salariés résulte de la réduction de leur durée du travail).

### La modification de la rémunération est-elle une modification du contrat de travail ?

Oui, en effet, ni la rémunération fixée au contrat, ni même sa structure, ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié.

### Peut-on refuser une modification du lieu de travail ?

Si l'entreprise déménage mais qu'elle reste dans le même secteur géo-graphique, il n'y a pas modification du contrat de travail. Le salarié ne peut donc refuser cette modification. Il n'existe pas de définition du secteur géographique. Celui-ci est apprécié par les juges de manière objective, indépendamment des répercussions de la mutation sur la situation personnelle du salarié.

La Cour de Cassation a décidé que Paris et Roissy, bien que situés dans la même région administrative, n'étaient pas dans le même secteur géo-graphique, compte tenu de la desserte en moyens de transports de cha-cun des 2 sites (Cass. soc. 15/06/04 n° 01-44.707). Les juges ont en effet retenu que l'ensemble des voies de communication reliant le magasin de Paris et de Roissy ne permettaient ni échange direct, ni déplacement aisé, compte tenu de la nécessité d'emprunter le métro ou le RER A puis le RER B et enfin une navette.

Attention : Si le contrat de travail du salarié contient une clause de mobi-lité, ce dernier ne peut refuser son nouveau lieu de travail (sauf abus), peu importe le changement de secteur géographique, sans commettre une faute.

### Un employeur peut-il modifier la qualification du salarié sans son accord ?

La qualification du salarié ne peut être modifiée sans son accord. En revanche, l'affectation du salarié à un nouveau poste de travail ne peut être refusée par ce dernier dès lors que les nouvelles fonctions exercées relèvent de sa qualification.

### Quelle est la procédure à respecter ?

En cas de modification **des conditions de travail** du salarié : le salarié qui refuse une simple modification de ses conditions d'emploi peut être sanctionné par l'employeur. Il peut même être licencié pour faute simple ou faute grave (dans ce dernier cas, le salarié est privé des indemnités de licenciement et du préavis).

En cas de modification du **contrat de travail** : l'employeur doit pro-poser la modification au salarié et lui laisser un délai de réflexion raisonnable. Le salarié doit pouvoir prendre sa décision en pleine

raisonnable. Le salarié doit pouvoir prendre sa décision en pleine connaissance de cause. L'accord du salarié doit être explicite et non équivoque.

En cas de refus, l'employeur peut renoncer à son projet et maintenir le salarié aux conditions antérieures d'emploi. A défaut, il devra engager la procédure de licenciement. Le préavis sera exécuté aux anciennes conditions de travail.

Si l'employeur modifie le contrat pour motif **économique** (exemple : l'entreprise déménage dans un autre secteur car le lieu où elle est implantée est trop cher), il existe une procédure spécifique. Il doit informer chaque salarié de la nature de la modification envisagée par lettre recommandée avec accusé de réception. Les salariés disposent d'un mois pour faire connaître leur acceptation ou leur refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

L'entreprise doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que 10 salariés au moins refusent la modification de leur contrat (dans une entreprise comptant au moins 50 salariés) et que leur licenciement reste envisagé (C.trav. art. L. 321-1-3 modifié).