

Vos droits

MODIFICATION INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

FO Métaux n°458 - Septembre 2007

Qu'est ce qu'une modification individuelle de contrat de travail?

Le Code du travail ne prévoit pas de définition de la modification du contrat de travail.

Dans ce cadre, l'employeur dispose d'un pouvoir de direction et de gestion envers ses salariés.

Les clauses de ce contrat de travail sont censées être acceptées d'un commun d'accord par l'employeur et le salarié.

Mais l'employeur peut décider unilatéralement de modifier le contrat du salarié.

Comment la jurisprudence a-t-elle encadrée la modification du contrat de travail?

Depuis deux arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 1996, la jurisprudence a dégagée une théorie qui opère une distinction entre la modification du contrat de travail d'une part, et la modification des conditions de travail d'autre part.

A quoi sert de distinguer ces deux types de modifications?

La distinction opérée par la jurisprudence de la chambre sociale permet d'établir deux régimes juridiques avec des effets différents selon la nature de la modification.

En cas de modification des éléments fondamentaux du contrat de travail, anciennement appelés les éléments "substantiels" (la qualification ou la fonction et la rémunération du salarié), l'accord exprès du salarié est indispensable pour l'employeur qui souhaite modifier le contrat de travail du salarié.

Par contre, en cas de modification d'éléments "non substantiels" par l'employeur (c'est-à-dire tous les autres éléments du contrat), il s'agit alors d'une simple modification des conditions de travail que l'employeur peut librement modifier sans l'accord du salarié.

Quels sont les exemples les plus fréquents de modification des conditions de travail?

Constitue une modification des conditions de travail qui s'impose au salarié les dispositions suivantes :

- mutation d'un salarié dans le même secteur géographique ou bassin d'emploi
- aménagement des horaires de travail alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques
- changement de poste dans un autre département ou service de l'entreprise si la qualification du salarié est conservée.

Tous les éléments du contrat sont-ils prédéfinis dans ces deux types de modifications?

Non, certains éléments sont interchangeable tel que la durée du travail et le lieu de travail qui peuvent, dans certains cas, être considérés comme des éléments essentiels du contrat de travail.

L'exécution des clauses insérées au contrat de travail constitue-t-elle une modification du contrat de travail ou des conditions de travail?

Lorsque le contrat prévoit lui-même une éventuelle modification, cette dernière, lorsqu'elle se réalise, ne constitue pas une modification du contrat de travail mais seulement la simple exécution du contrat lui-même. La modification des conditions de travail s'impose alors au

salarié.

Tel est le cas d'une clause de mobilité ou d'une clause de variations de salaire.

Mais la jurisprudence subordonne la validité de ces clauses à certaines conditions, notamment le fait d'être fondées sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur.

Quelles sont les limites imposées à la modification du contrat de travail apportée par l'employeur?

La proposition de modification du contrat de travail et la décision de changement des conditions de travail ne seront valables que sous réserve de l'absence d'abus de droit ou de discrimination de l'employeur.

Quels sont les conséquences en cas de refus du salarié?

Les conséquences diffèrent selon la nature de la modification en cause.

En cas de modification du contrat de travail, l'accord du salarié étant nécessaire, la modification proposée par l'employeur est soit acceptée par le salarié soit refusée.

Le salarié peut refuser librement la modification sans commettre de faute. Il appartiendra à l'employeur de tirer les conséquences de sa décision et donc soit d'abandonner son projet de modification soit de licencier le salarié pour refus de modification du contrat de travail (motif légal annoté sur le certificat de travail envoyé aux ASSEDIC qui ne porte pas préjudice au salarié).

Par contre, en cas de modification des conditions de travail (horaires, déplacements,...), la décision de l'employeur s'impose au salarié qui est obligé de s'y soumettre. En cas de refus de la part du salarié, ce dernier commet une faute et est susceptible d'être licencié pour cette faute.

La demande de modification peut-elle émaner du salarié?

La demande de modification peut émaner du salarié mais il ne peut pas l'imposer à l'employeur sauf dispositions légales. En effet la législation française prévoit par exemple que certaines situations peuvent ouvrir droit à un passage à temps partiel si les conditions légales sont réunies (congé parental à temps partiel, congé de solidarité familiale, congé création d'entreprise à temps partiel)

Les modifications issues de l'obligation légale de reclassement constituent-elles une modification du contrat de travail?

Le Code du travail a prévu deux cas au moins de modifications du contrat de travail liées à une obligation patronale de reclassement.

Premièrement en cas d'inaptitude médicale, l'employeur est contraint par une obligation légale de reclassement (article L.122-32-5 et L.122-24-4 du Code du travail) qui peut entraîner une modification du contrat ou des conditions de travail.

Les droits des salariés sont alors différents des cas habituels de modification.

Deuxièmement, en cas de licenciement économique, l'employeur est contraint par une obligation légale de reclassement (article L.321-1 du Code du travail) comme préalable à tout licenciement individuel ou collectif.

Le salarié est dans ce cas là en droit de refuser les mesures de reclassement proposées, qu'elles entraînent ou non une modification du contrat de travail.