



Les modifications et la rupture du contrat de travail

Les modifications traditionnelles.....	2
La modification du contrat de travail	2
Si la modification n'a pas une cause économique	2
Si la modification a une cause économique	3
La modification de la rémunération.....	4
La modification des attributions	4
La modification des horaires de travail	4
La modification du lieu de travail.....	4
La modification des conditions de travail	4
L'aménagement de fonctions.....	5
L'aménagement des horaires de travail	5
L'aménagement du lieu de travail.....	5
Les modifications particulières.....	5
La mobilité des fonctionnaires	5
La mobilité fonctionnelle	6
La mutation.....	6
Le Transfert d'entreprise.....	6

Les modifications et la rupture du contrat de travail

Les modifications traditionnelles

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut modifier, sous certaines conditions, le contrat de travail d'un salarié.



Les conditions varient selon qu'elles entraînent :

- une modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié
- un simple changement des conditions de travail¹ ne nécessitant pas l'accord du salarié

Les éléments essentiels du contrat de travail :

- le lieu,
- la fonction,
- la rémunération,
- la durée du temps de travail.

- S'ils font l'objet d'une modification, il y a modification du contrat de travail.
- S'ils font l'objet d'un aménagement, il y a modification des conditions de travail.

La modification du contrat de travail

La modification des éléments essentiels du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié qui doit en avoir été préalablement informé.

- **Obligation d'information,**
- **Procédure différenciée selon que la modification a une cause économique ou pas.**

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.

- **Pas de procédure particulière d'information** (forme/délai).
- L'écrit et le recueil du consentement du salarié est fortement conseillé.

¹ Un « aménagement »

L'absence de réponse (Ex.: Silence) du salarié ne vaut pas acceptation.

- Le salarié peut réagir après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes.

Le refus n'est pas une cause de licenciement qui doit avoir une cause réelle et sérieuse.

Si la modification a une cause économique, l'employeur doit en informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois² pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective.

- *Le salarié ne pourra plus exprimer son refus*
- *Le silence vaut acceptation*

Passé ce délai, et en cas de refus, l'employeur peut engager une procédure de licenciement économique.

Le licenciement économique n'est justifié que si la cause de la modification refusée est économique:

Ex.: difficultés économiques rendant une réorganisation de l'entreprise nécessaire pour la sauvegarde de sa compétitivité.

Le licenciement économique n'est possible que si le reclassement du salarié est impossible.

« Le seul refus du salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse. Elle doit reposer sur un motif personnel ou économique³ ».

En l'espèce, l'employeur voulait réorganiser le service financier de l'entreprise. Mais, cela ne résultait pas de difficultés économiques, de mutations technologiques, ... et cela n'était pas indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

² 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire

³ Cassation, chambre sociale, 11 juillet 2018, n° 17-12.747





La modification de la rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié.

- Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire contractuel.

La modification des attributions

- ✓ Le changement de qualification professionnelle (*même si la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues*),
- ✓ le retrait de responsabilité
- ✓ la réduction à des tâches secondaires
- ✓ le retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents
- ✓ le déclassement
- ✓ la rétrogradation disciplinaire...

La modification des horaires de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la modifier sans l'accord du salarié. Il en va ainsi pour :

- ✓ Le passage d'un horaire fixe à un horaire variable
- ✓ Le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- ✓ le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement
- ✓ La réduction de la durée du travail décidée par l'employeur qui s'accompagne d'une réduction de salaire

La modification du lieu de travail

- ✓ **La mutation : changement du lieu de travail hors du secteur géographique** (*en l'absence de clause de mobilité*)
- ✓ Le fait d'imposer au salarié de **travailler à domicile**.
- ✓ Le fait d'imposer au salarié **d'établir sa résidence dans le département de son nouveau lieu de travail.**



La modification des conditions de travail

Le salarié ne peut pas s'opposer à l'aménagement des éléments essentiels de son poste.

Exception : Le salarié peut justifier que la modification constitue une **atteinte excessive à sa vie privée** ou un changement lié à un **motif discriminatoire**.

- **Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.**

En dehors d'une modification abusive des conditions de travail, et en cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre :

- ✓ **renoncer à modifier le contrat**
- ✓ **engager une procédure de licenciement** qui devra répondre d'une procédure strictement encadrée et être fondée sur cause réelle (*Ex.: faute grave*)

L'aménagement de fonctions

- ✓ Confier de nouvelles tâches qui correspondent à sa qualification, au salarié,
- ✓ Lui retirer des tâches,
- ✓ L'affecter à un poste ou dans un autre service.
 - Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

L'aménagement des horaires de travail

L'employeur peut fixer **une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail**.

Ex.: La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés (Loi sur les 35H et Loi Aubry de 1998⁴)

L'aménagement du lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Sans clause de mobilité pour la fonder, la mutation d'un salarié représente une modification du contrat de travail que si elle est hors secteur géographique.



Les modifications particulières

La mobilité des fonctionnaires

La carrière d'un fonctionnaire implique une mobilité professionnelle nécessaire pour assurer le fonctionnement des services publics au meilleur niveau possible.

- L'autorité hiérarchique organise le service comme elle l'entend
- La mobilité a souvent une contrepartie financière

⁴ LOI no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

Elle peut relever de 2 processus:

- La mobilité fonctionnelle,
- La mutation.

La mobilité fonctionnelle

Elle permet de changer de corps, de grade ou de fonction publique par le biais des concours, des promotions ou du détachement;

- Elle peut être interne ou externe.

La mutation

Elle peut être:

- sollicitée par le fonctionnaire qui souhaite changer d'affectation, prononcée par l'Administration afin de pourvoir un emploi vacant (« Besoins de service ») ou sanctionner le comportement d'un agent.
- Changement de lieu géographique.

Le Transfert d'entreprise

Le principe d'ordre public :



« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise⁵ ».

C'est la modification de la situation de l'employeur.

Ex.: Vente, fusion...

- Les contrats sont transférés dans tous leurs éléments
- **Poursuite des contrats de travail en cours par le nouvel employeur**

Droit communautaire⁶ et Jurisprudence française accentuent la protection de l'emploi et étendent le maintien de plein droit des contrats à tout **transfert d'une entité économique autonome de l'entreprise.**

Ex.: distribution et reprise de la marque (concession exclusive automobile), transfert d'activité, de branche d'activité...

⁵ Art. L1224-1 Code du travail

⁶ Directive européenne du 12 Mars 2001



Selon la jurisprudence⁷, l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail exige que deux conditions cumulatives soient remplies :

- ✓ **Transfert d'une entité économique autonome**
- ✓ **Maintien de l'identité de l'entité** transférée avec poursuite ou reprise de l'activité de cette entité par le repreneur (*Ex.: reprise de la clientèle, des outils... d'une partie de la masse salariale..*)

Cette règle s'impose aux employeurs comme⁸ au salarié.

- *Si le salarié refuse le transfert, il est considéré comme démissionnaire.*
- *Si l'employeur refuse, le licenciement est considéré comme illégal (dommages et intérêts)*

Les assouplissements au principe

La Loi Travail du 8 août 2016 a amorcé un assouplissement aux règles du transfert d'entreprise, favorisant des licenciements en cas de transfert d'activité des grandes entreprises⁹.

L'Ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a poursuivi cette évolution, en autorisant des licenciements avant le transfert de l'entreprise aux entreprises de plus 50 salariés.

⁷ Cass. Ass. Plén. 16 mars 1990

⁸ Ancien et nouveau

⁹ Plus de 300 salariés