



Fédération CGT des
VRP et Commerciaux



FICHE 2

Les modifications dans la relations du contrat de travail.

1. La modification du contrat de travail

La distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail doit être faite.

Lorsque l'employeur propose une modification du contrat de travail au salarié, ce dernier peut refuser la proposition. Mais le contrat de travail n'est pas toujours modifié. L'employeur a en effet, en vertu de son pouvoir de direction, la faculté d'imposer au salarié un changement de ses conditions de travail.

Le contrat est composé de quatre éléments de base qui **ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié** : le salaire, la qualification, la durée du travail et le secteur géographique du lieu de travail (sous certaines conditions).

D'autres éléments peuvent être contractuels si l'employeur et le salarié ont d'un commun accord décidé de les intégrer au contrat (une clause de mobilité par exemple).

La modification des éléments essentiels du contrat de travail.

Le salaire est par nature l'élément essentiel du contrat de travail. Il ne peut être modifié sans l'accord du salarié, même de manière minime. Il en est de même du mode de calcul de la rémunération.

Les primes fondées sur des accords collectifs ou des usages ne sont pas des éléments du contrat, sauf lorsque le contrat l'a expressément prévu.

La qualification est par nature un élément du contrat de travail. Mais le juge admet aussi que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, changer les tâches du salarié dès lors qu'elles correspondent à sa qualification sans avoir à solliciter son acceptation.

La durée du travail est un élément du contrat de travail. Mais un changement d'horaire ne constitue pas une modification du contrat de travail sauf s'il est d'une ampleur telle qu'il bouleverse le rythme de travail du salarié.

La zone géographique du lieu de travail est un élément du contrat de travail. L'employeur peut imposer une mutation géographique à ses salariés dans ce secteur. La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a donc, en principe, simplement valeur d'information.

La mise en œuvre de la modification du contrat de travail.

La modification du contrat ne peut être réalisée que dans le respect d'une procédure. L'acceptation du salarié doit notamment être claire et non équivoque.

Si l'employeur impose une modification du contrat, le salarié peut considérer qu'il n'a pas respecté ses obligations contractuelles.

Si le salarié accepte une modification de son contrat de travail, celui-ci se poursuit aux nouvelles conditions.

La seule poursuite du travail aux nouvelles conditions, même sans protestation ni réserve, ne constitue pas une acceptation claire et non équivoque de la modification du contrat.

Le salarié qui refuse une modification de son contrat peut être licencié. Mais l'employeur ne peut fonder sa décision sur ce refus, sinon le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

Lorsque l'employeur envisage une modification **pour motif économique**, il doit en informer chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus (15 jours en cas d'entreprise en difficulté). À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

2. La distinction entre la modification du contrat et le changement des conditions de travail

Lorsque l'employeur prend une décision qui modifie les conditions d'emploi du salarié, il s'agit de savoir s'il agit en tant que cocontractant ou comme titulaire du pouvoir de direction. Dans la première hypothèse, il modifie le contrat de travail et dans la seconde, il modifie les conditions de travail. Deux hypothèses aux conséquences fort différentes.

I – Les enjeux de la distinction modification du contrat/modification des conditions de travail

Lorsque l'acte d'un employeur (le transfert d'une activité d'un établissement à un autre, par exemple) a pour effet de modifier un des éléments du contrat de travail (le salaire par exemple), l'employeur doit proposer au salarié concerné cette modification et solliciter son acceptation.

Il ne peut pas lui imposer.

En ce cas, l'éventuel refus du salarié ne peut pas être interprété par l'employeur comme une volonté de rompre le contrat de travail. Si l'employeur entend, toutefois, se séparer du salarié il devra alors prendre l'initiative de la rupture et pour ce faire invoquer une cause réelle et sérieuse de licenciement qui ne pourra pas résider dans le refus du salarié ([Cass. soc. 14 nov. 2007, n° 06-43762, RPDS n° 2008, n° 755, somm. 027](#)).

La cause de licenciement sera, en ce cas, la cause de la modification du contrat de travail (les raisons de la modification du salaire par exemple).

Cette précision est importante, elle signifie que le salarié aura dans tous les cas le droit de percevoir ses allocations chômage (sur le refus du salarié, voir ci-après) et le licenciement ne sera possible que si les raisons de la modification constituent une cause réelle et sérieuse.

Encore faut-il être sûr que la modification affecte le contrat de travail. Car si seule les conditions de travail du salarié sont concernées, le refus du salarié constitue une faute disciplinaire justifiant son licenciement. En ce cas, le refus est la cause de licenciement.

Si un accord collectif est conclu ou révisé, les nouvelles dispositions conventionnelles s'imposent au salarié. Ainsi, un accord collectif peut modifier le contrat de travail, mais le salarié peut demander l'application des dispositions plus favorables de son contrat de travail ([L. 2254-1 du code du travail](#)).

Sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié ([Cass. soc. n°10 février 2016, n°14-26147](#)).

Toutefois, la loi peut déroger à cette règle. Les accords de réduction du temps de travail et les accords de mobilité peuvent imposer des modifications du contrat de travail.

Il en est de même avec un accord de préservation et développement de l'emploi qui permet également à l'employeur de modifier le contrat sans l'accord du salarié ([L. 2254-2 du code du travail](#)).

En effet, les stipulations de l'APDE se « substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ».

Un accord de préservation ou de développement de l'emploi peut augmenter la durée de travail, prévoir une certaine mobilité géographique, toucher à la rémunération en supprimant une partie de ses éléments. Il peut aussi répartir les horaires différemment, introduire de la modulation, etc. Cependant, il ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié ([art. L. 2254-2, I al 4 nouveau du Code du travail](#)).

À NOTER Le changement d'employeur survenant notamment par succession, vente, fusion, etc., entraîne de plein droit le maintien avec le nouvel employeur, des contrats de travail ([Art. L. 1224-1 du Code du travail](#)).

Ainsi le refus de changer d'employeur, sans qu'aucune modification d'un élément essentiel de ce contrat n'ait été imposé au salarié, est considéré comme une volonté claire et non équivoque de démissionner ([Cass. Soc. 4 juillet 1995, n°91-40379](#)).

Autrement dit, le salarié ne peut pas considérer, dans ces hypothèses, le changement d'employeur comme une modification de son contrat de travail.

Toutefois le nouvel employeur peut apporter des modifications au contrat transféré dès lors que le salarié y consent. Si le salarié refuse le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si la modification du contrat n'est pas motivée.

3. Comment distinguer les modifications du contrat de travail du changement des conditions de travail

Il l'y a plusieurs éléments.

Éléments contractuels par nature.

Il y a une modification du contrat de travail quand l'un des quatre éléments contractuels de base est modifié, c'est-à-dire :

La rémunération, la qualification ou attribution, la durée du travail et le secteur géographique s'agissant du lieu de travail.

Ces quatre éléments du contrat sont essentiels : il faut en effet savoir pour combien on travaille, pour quel type de tâches, dans quel lieu et pendant combien de temps.

Éléments contractuels par la volonté des parties

Aux quatre éléments de base du contrat de travail, les parties peuvent ajouter de nombreuses clauses, telles que des clauses de forfait de salaires, de non-concurrence, de préavis, d'indemnités de licenciement, d'avantages en nature, clause de mobilité, etc.

Leur modification ou suppression doit être considérée comme une modification du contrat de travail.

Certaines clauses, en principe « informatives », peuvent être contractualisées : le lieu de travail ou les horaires par exemple. Dans ce cas, le contrat de travail doit préciser cette contractualisation et l'employeur ne peut plus modifier ces éléments sans l'accord du salarié.

Le contrat lui-même peut également prévoir une éventuelle modification, cette dernière, lorsqu'elle se réalise, ne constitue pas, en principe, une modification contractuelle. Toutefois, la clause doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur.

Pour autant la modification n'en doit pas être abusive. Par exemple, la clause par laquelle le salarié s'engage pour travailler de jour ou de nuit constitue une modification du contrat malgré la présence d'une clause contractuelle ([Cass. soc. 15 juin 2016, n°14-27120](#))

Éléments implicitement contractuels

Il faut savoir que le contenu du contrat de travail n'est pas toujours formellement écrit.

Ainsi, lorsque l'employeur décide d'une augmentation des salaires dans l'entreprise, il ne rédige pas toujours et automatiquement un avenant au contrat de travail du ou des salariés concernés. Il n'en demeure pas moins, en ce cas, que le salaire contractuel garanti au salarié inclut l'augmentation intervenue. Il est donc possible qu'au fil du temps le contenu de l'écrit initialement signé par l'employeur et le salarié s'éloigne du contenu réel du contrat de travail.

Cependant, seules les modifications plus favorables pour le salarié, comme une augmentation des salaires, peuvent être acceptées de façon tacite par le salarié.

En ce cas, comment prouver les éléments contractuels non écrits ? Par tout moyen : rapport de faits établissant l'engagement, témoignages, production de documents, etc. Il faut savoir que le salarié peut demander la communication de tous les documents qui doivent être tenus à titre obligatoire par l'employeur : registre unique du personnel, double des bulletins de paie, horaires collectifs de travail, règlement intérieur, etc.

Changement des conditions de travail

Il y a simple changement des conditions de travail et possibilité pour l'employeur de faire usage de son pouvoir de direction, lorsque le contrat n'est pas modifié.

Autrement dit, il y a changement des conditions de travail lorsqu'il n'y a pas modification du contrat.

Mais si l'employeur peut faire usage de son pouvoir de direction, il ne doit pas, pour autant, en abuser. En tout état de cause, lorsque la modification affecte un collectif de salariés (les horaires d'un service ou d'un atelier par exemple), il doit consulter le comité d'entreprise.

À NOTER Lorsque le contrat est écrit, les mentions y figurant n'ont pas toutes valeur contractuelle. Un document contractuel peut ainsi avoir une utilité purement informative qui n'engage ni l'employeur ni le salarié. Par exemple, la mention de la convention collective applicable au salarié dans le contrat ne signifie pas que l'employeur entend lui garantir l'application de cette convention en toutes circonstances, notamment, en cas de fusion entraînant un changement de convention applicable à l'entreprise. Il peut en être de même pour toute mention dans le contrat n'ayant pas d'autre objet que d'indiquer au salarié sa situation lors de l'embauche : par exemple, la mention de l'adresse de l'établissement d'affectation du travail, les horaires, etc. ([Cass. soc. 3 juin 2003, n° 01-43573](#)). [Sur les clauses informatives, voir Clauses interdites, clauses essentielles et clauses informatives](#)).

La mise en œuvre de la modification du contrat de travail

I – L'employeur doit proposer et non imposer

Quelle que soit la nature du motif de la modification (disciplinaire, économique ou non économique), la modification du contrat de travail par l'employeur nécessite toujours l'accord du salarié. Et le juge doit considérer que l'acceptation de la modification du contrat par le salarié doit être claire et non équivoque.

Par exemple, si un salarié participe aux réunions d'informations organisées par l'employeur lors de la mise en place du nouveau mode de rémunération et ne manifeste pas de désaccord. Cela ne suffit pas à une acceptation de la modification de son contrat ([Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-21909](#)).

Le projet de modification doit donc être notifié au salarié, comme la loi le prévoit expressément pour le licenciement économique. Le salarié dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Sans réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

(Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire) (Art. L. 1222-6 du C.T.).

À défaut d'information, le salarié pourrait ainsi considérer que l'employeur n'a pas respecté ses obligations contractuelles en lui imposant une modification de son contrat.

Pour le salarié, l'alternative est alors la suivante :

il est en droit d'exiger le maintien de son statut antérieur, éventuellement en saisissant le juge des référés ([Cass. soc. 24 mai 2000, n° 99-40826](#)) ; il peut aussi prendre acte de la rupture du contrat, autrement dit s'estimer licencié, et ce sans cause réelle et sérieuse, la rupture n'ayant pas été précédée d'une notification écrite contenant son motif. Toutefois, dans cette hypothèse, le salarié doit être sûr que la modification affecte le contrat de travail et non pas seulement les conditions de travail.

Enfin, l'information que l'employeur doit donner au salarié sur la modification projetée doit être suffisamment précise. En revanche, lorsque l'employeur procède à un simple changement des conditions de travail du salarié, il n'a, en ce cas, qu'à notifier au salarié ses nouvelles conditions de travail. L'employeur n'a pas à solliciter la réponse du salarié, il n'a pas à attendre une réponse positive de sa part.

II – La réponse du salarié

Motif non économique

Le salarié peut accepter ou refuser une modification de son contrat de travail. S'il accepte le contrat se poursuit aux nouvelles conditions. Comme l'information, la réponse du salarié doit être préalable à la modification. Dans le cas contraire, l'employeur serait censé avoir imposé ([et non pas proposé](#)) la modification. L'acceptation du salarié doit être explicite. Le silence, même prolongé, du salarié ne peut être assimilé à la volonté non équivoque d'accepter une modification de son contrat (sauf cas de la modification d'ordre économique).

La seule poursuite du travail aux nouvelles conditions ne constitue pas une acceptation claire et non équivoque.

Peu importe à cet égard, la durée de la poursuite du travail, le salarié peut toujours contester la décision unilatérale de l'employeur (sauf cas de la modification fondée sur un motif économique). Un salarié qui ne proteste pas contre la décision de son employeur de lui diminuer sa rémunération peut ainsi neuf mois plus tard, réclamer un rappel de salaire sur les bases antérieures à la modification ([Cass. soc. 5 oct. 1993, n° 90-41358](#)).

Ne pouvant obliger le salarié à accepter par écrit sa proposition de modification, l'employeur a la possibilité de préciser au salarié dans la notification de sa proposition qu'à défaut de réponse de sa part dans un certain délai (le délai de réflexion que l'employeur doit consentir au salarié), il considérera que le salarié a implicitement accepté ladite proposition.

S'il refuse l'employeur peut alors soit renoncer à son projet de modification, soit procéder au licenciement du salarié si le motif de la décision constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En effet, l'employeur qui prend la décision de licencier un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail, doit pouvoir justifier d'un motif de licenciement, celui-ci ne pouvant être le refus de la modification ([Cass. soc. 15 juillet 1998, n°97-43985](#)).

La seule décision de l'employeur d'appliquer une modification n'est pas une cause valable de licenciement.

L'employeur doit démontrer la cause initiale qui l'a conduit à mettre en œuvre une modification du contrat.

A noter Suite à une proposition de modification, un salarié a quitté son poste de travail. L'employeur a considéré le salarié démissionnaire. Mais la Cour de cassation a rappelé que le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat s'analyse en un licenciement ([Cass. soc. 21 mars 2000, n°97-40131](#)).

Modification pour motif économique

Concernant les modifications de contrats motivées par des raisons d'ordre économique, l'article [L. 1222-6 du Code du travail](#) prévoit un formalisme et un délai de réflexion au-delà duquel le silence du salarié peut être assimilé par l'employeur à une acceptation implicite à sa proposition de modification. Cet article dispose que lorsque l'employeur envisage une modification de cette nature, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus (15 jours si l'entreprise est en difficulté).

Si l'employeur ne respecte pas la procédure il ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ([Cass. soc 30 avril 2014, n°13-11034](#)).

Par exemple, si l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable au licenciement avant que le délai d'un mois ne soit expiré, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc 4 juillet 2012, n°11-19205](#)).

Les dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail ne s'appliquent pas lorsque la proposition de l'employeur de modification du contrat de travail est faite dans le cadre de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur en cas de licenciement pour motif économique ([Cass. soc. 13 avril 1999, n° 97-41934](#)).

Refus du salarié

En cas de refus du salarié d'une modification de son contrat de travail, l'employeur doit : ([Cass. soc. 26 juin 2001, n° 99-42489](#)).

soit renoncer à la modification et maintenir les conditions antérieures ;
soit prendre l'initiative de la rupture en engageant la procédure de licenciement.

Toutefois, l'employeur ne pourra le faire que s'il peut fonder le licenciement sur une cause réelle et sérieuse. Fort logiquement, la Cour de cassation considère que le licenciement a pour cause le motif de la modification du contrat et qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif ([Cass. soc. 10 déc. 1996, n° 94-40300](#)).

La jurisprudence a progressivement atténué les conséquences du refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail. Aujourd'hui, elle affirme que ce refus, s'il rend le licenciement du salarié fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas, à lui seul, une faute grave ([Cass. soc. 23 fév. 2005, n° 03-42018](#)).

À NOTER Lorsque le salarié a refusé la modification de son contrat de travail, son employeur peut engager une procédure de licenciement. Encore faut-il, qu'il puisse justifier la rupture par une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En effet, le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat ne constitue pas, en elle-même, un motif de licenciement ([Cass. soc. 7 juil. 1998, 96-40256 bull. n° 367](#)).

En ce cas, le licenciement a pour cause le motif de la modification du contrat et il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif ([Cass. soc. 10 déc. 1996, 94-40300 bull. n° 430](#)).

Ainsi, en cas de modification fondée sur une réorganisation de l'entreprise, celui-ci devra notamment rechercher si cette réorganisation était ou non nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise

III – Le salarié protégé

Pour le salarié protégé, il n'y a pas lieu de distinguer entre les modifications du contrat de travail et des conditions de travail. En effet, aucune de ces modifications ne peut lui être imposée quelle qu'en soit la cause ([Cass. soc. 21 nov. 2006, n° 04-47068](#)).

En cas de refus du salarié de la mesure prise par l'employeur, ce dernier doit soit réintégrer le salarié dans son emploi précédent ou à défaut dans un emploi équivalent, soit engager la procédure spéciale de licenciement.

L'employeur ne peut donc pas imposer un changement des conditions de travail à un salarié protégé, ni le sanctionner pour ce refus ([Cass. soc. 6 avril 1999, n° 97-40499](#)).

IV – Cas particuliers

Modification de contrats d'au moins 10 salariés

Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article [L. 1233-3](#) du code du travail et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique

Mobilité interne

Un accord d'entreprise peut porter sur les conditions de la mobilité professionnelle ([Art. L. 2242-19 du C.T.](#)). Dans ce cas, la modification du lieu de travail ou des fonctions proposée au salarié suit une procédure dérogatoire.

Lorsque, après une phase de concertation permettant de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord collectif, il devra recueillir l'accord du salarié selon la procédure de la modification du contrat pour un motif économique à l'article L. 1222-6 du code du travail.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail.

Accord de maintien de l'emploi

En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.



Fédération CGT des VRP et Commerciaux
Bourse du Travail de Paris
Bureau 103
3 rue du Château d'eau
75010 Paris