

## **Modification du contrat de travail et changement des conditions de travail : quelle est la différence ?**

Modifier le contrat ou changer les conditions de travail est une question qui se pose souvent dans la relation de travail. Le changement d'horaire, le passage au travail de nuit, la mise en place d'un cycle ou d'une modulation de travail... sont-ils des modifications du contrat de travail ou un simple changement des conditions de travail ?

La frontière entre les deux notions peut sembler mince et difficile à cerner. D'autant plus que les conséquences juridiques ne sont pas les mêmes selon que l'employeur réalise une modification du contrat de travail ou un changement des conditions de travail. Il est donc primordial de savoir distinguer ces notions. Ainsi, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, pourra imposer au salarié un changement des conditions de travail. En revanche, il ne lui sera possible de modifier le contrat de travail qu'avec l'accord préalable du salarié.

### **I. La modification du contrat de travail**

#### **Définition :**

La modification du contrat de travail correspond à une modification d'un élément essentiel du contrat ou d'un élément du contrat qui a été jugé déterminant par le salarié et l'employeur au moment de la conclusion du contrat. Dans ce dernier cas, cet élément déterminant doit être stipulé par une clause claire et précise dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Il n'existe pas de définition légale des éléments essentiels du contrat de travail. Toutefois la jurisprudence a permis de pouvoir les déterminer. Ainsi sont considérés comme éléments essentiels du contrat de travail : la rémunération (cass. Soc. 30 mars 2011), la qualification du salarié (cass. Soc. 28 janvier 2005),

la durée de travail stipulée au contrat (cass. Soc. 24 mars 2004), les attributions du salarié, le lieu de travail si son changement se réalise dans un secteur géographique différent (cass. Soc. 15 mars 2006), ou encore une modification importante de l'horaire de travail (ex : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit).

### **Procédure :**

Il convient de distinguer les modifications intervenant pour des motifs économiques et celles intervenant pour des motifs non économiques.

Lorsque la modification du contrat intervient pour un motif non économique, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié cette modification et recueillir son accord. Pour des raisons évidentes de preuve, un courrier devra être adressé au salarié. Un délai de réflexion raisonnable est laissé à ce dernier. En cas d'acceptation, l'accord du salarié doit être explicite et non équivoque. Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, deux solutions s'offrent à l'employeur : soit il maintient les conditions telles que définies antérieurement, soit il prend l'initiative d'une rupture de contrat. Dans ce dernier cas, le licenciement prononcé ne sera licite que si la proposition de modification était elle-même justifiée. En effet, le seul refus d'un salarié d'accepter une modification ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il faut donc rester prudent quant à l'application trop rapide de cette procédure (cass. Soc. 28 janvier 2005).

Attention, l'employeur doit rester vigilant et vérifier qu'il s'agit bien d'une modification du contrat et non d'un simple changement des conditions de travail. En effet, s'il mentionne dans le courrier à l'attention du salarié, qu'il s'agit d'une modification de contrat alors qu'en réalité il ne s'agissait que d'un simple changement des conditions de travail, il sera tenu par la qualification mentionnée.

Lorsque la modification du contrat intervient pour un motif économique, l'employeur doit adresser la proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Le motif économique doit être l'un de ceux cités par l'article L1233-3 du code du travail relatif au licenciement économique.

*Article L1233-3 « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :*

*1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.*

*Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :*

*a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*

*b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*

*c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*

*d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

*2° A des mutations technologiques ;*

*3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;*

*4° A la cessation d'activité de l'entreprise.*

*La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.*

*Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.*

*Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.*

*Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.*

*Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »*

Le salarié quant à lui dispose d'un délai **d'un mois** à compter de la réception de la lettre recommandée pour faire connaître son refus éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification

proposée. Ce délai est ramené à **15 jours si l'entreprise concernée fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.**

L'acceptation du salarié peut être donnée tacitement.

## **II. Le changement des conditions de travail**

### **Définitions :**

Il n'existe pas de définition légale des conditions de travail. Il s'agit d'un changement de modalités d'exécution du travail. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer au salarié un changement de ses conditions de travail.

### **Procédures :**

L'employeur doit informer le salarié de son désir de modifier ses conditions de travail. La législation actuelle n'impose aucune forme particulière quant à cette information. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des modalités particulières. Pour des raisons évidentes de preuve, il est recommandé d'informer le salarié par écrit.

L'employeur est tenu d'agir de bonne foi. Cette bonne foi est présumée.

Si le salarié accepte, les changements des conditions de travail pourront s'appliquer.

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra procéder à son licenciement. Dans ce cas, le licenciement reposera sur une faute du salarié. Le licenciement du salarié ne constitue pas à lui seul une faute grave. Il faudra donc déterminer en fonction des circonstances en présence, le type de faute justifiant le licenciement.