

PROCÉDURE DE MODIFICATION

La procédure à suivre, en cas de modification du contrat de travail, diffère selon qu'il s'agisse :

- d'une simple adaptation des conditions de travail ne nécessitant pas un nouvel accord de volonté ;
- d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, sous-tendue par un motif économique ;
- d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail fondée sur un motif personnel.

MISE EN OEUVRE D'UNE ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

JUSTIFICATION DE LA MESURE

Pouvoir de direction de l'employeur

La décision de l'employeur de modifier les conditions de travail relève de son pouvoir unilatéral de direction et ne requiert pas l'accord écrit du salarié.

La proposition d'adaptation des conditions de travail peut être motivée par :

- une réorganisation du service dans lequel travaille le salarié ;
- le remplacement d'un salarié absent, par le moyen d'une répartition temporaire de ses tâches entre les autres salariés du service ;
- un motif disciplinaire, mais non-discriminatoire ;
- etc.

Limite relative à l'abus de pouvoir

Le changement des conditions de travail doit relever de l'exercice normal du pouvoir de direction, c'est-à-dire ne pas constituer un abus de pouvoir de la part de l'employeur.

La modification ne doit notamment pas être décidée pour provoquer le départ du salarié. Elle ne doit pas être brutale ou vexatoire.

La preuve du caractère abusif du changement des conditions de travail incombe au salarié.

Exemple

Constitue un abus de pouvoir de la part de l'employeur le fait d'envoyer un télégramme à un salarié soumis à une clause de mobilité, lui intimant l'ordre de se présenter à son nouveau lieu de travail 3 jours plus tard.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Société Legrand c/ Rochin

Au surplus, dans cette espèce, le salarié connaissait une situation de famille délicate, sa femme étant enceinte de 7 mois, et le poste aurait pu être pourvu par d'autres salariés.

En conséquence, le licenciement pour faute grave prononcé à la suite du refus du salarié d'obtempérer est illégitime.

FORMALISME DE LA PROPOSITION

Absence d'obligation légale

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles imposant le respect d'un certain formalisme, la proposition d'une adaptation des conditions de travail n'est assortie d'aucune condition formelle.

Toutefois, une information écrite du salarié est recommandée, précisant les motifs qui ont conduit l'employeur à prendre cette décision :

- afin de lever toute ambiguïté sur le caractère discriminatoire ou abusif que peut revêtir la proposition ;
- dans la mesure où, les mêmes éléments du contrat de travail (lieu de travail, horaires, fonctions du salarié) pouvant faire l'objet d'une simple adaptation des relations contractuelles ou d'une véritable modification du contrat, l'employeur pourrait subir une requalification en justice de sa décision, et se voir condamner à des dommages-intérêts ainsi qu'aux sanctions pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour n'avoir pas respecté la procédure prévue en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

De même, il n'est en principe pas nécessaire de motiver par écrit une adaptation des conditions de travail, sous réserve de requalification de la mesure par les tribunaux en véritable modification du contrat.

Par ailleurs, l'employeur doit respecter un délai de prévenance raisonnable, afin que la mesure ne puisse être jugée vexatoire ou brutale.

Importance des dispositions conventionnelles

L'employeur doit respecter la procédure prévue le cas échéant par la convention collective pour la mise en œuvre d'une adaptation des conditions de travail : formalisme de la proposition, délai de prévenance, ...

Cette procédure doit être distinguée de celle prévue en cas de modification «substantielle» des contrats de travail, prévue par la même convention collective.

En effet, les conséquences d'une modification de la relation contractuelle peuvent être différentes en fonction de la procédure que l'employeur entend appliquer au salarié.

Lorsque l'employeur applique de lui-même une procédure conventionnelle ou légale prévue seulement en cas de modification «substantielle» du contrat de travail, la modification proposée au salarié est présumée être une modification d'un élément essentiel du contrat nécessitant l'accord exprès de l'intéressé.

Aussi, dans des circonstances où l'importance de la modification est incertaine, les tribunaux peuvent requalifier une décision de l'employeur d'adaptation des conditions de travail en véritable modification du contrat.

Exemple

L'article L. 1222-6 du Code du travail prévoit la procédure à suivre en cas de «modification d'un élément essentiel du contrat de travail» pour un motif économique.

Selon la Cour de cassation, la proposition d'une réduction de la durée du travail et d'un changement de lieu de travail conformément à cette procédure légale implique que l'employeur «reconnait» lui-même qu'il s'agit d'une véritable modification du contrat de travail nécessairement assortie de l'accord du salarié.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - Brisson c/ Société SGI Surveillance - RJS 10/99 n°1228

RÉPONSE DU SALARIÉ

Ne nécessitant pas un accord écrit du salarié, l'acceptation d'une adaptation des conditions de travail peut se traduire par la seule poursuite de l'exécution du travail aux nouvelles conditions.

Lorsque le salarié manifeste son refus de voir ses conditions de travail modifiées, l'employeur peut choisir de renoncer à sa décision et poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures.

Le refus du salarié d'exécuter la décision de l'employeur ne doit pas systématiquement être considéré comme une démission. Selon la jurisprudence, la volonté de démissionner doit être claire et non équivoque.

Par contre, l'employeur peut prendre la décision de licencier le salarié qui refuse d'appliquer un changement de conditions de travail, dans le cadre de son pouvoir de direction. Ce refus correspond en effet à une inexécution fautive des obligations contractuelles du salarié.

La jurisprudence considère que le refus du salarié d'un simple changement des conditions de travail caractérise la faute du salarié. L'employeur peut alors engager une procédure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. Toutefois, les juges refusent le plus souvent la qualification de faute grave (celle qui rend impossible le maintien de la relation contractuelle), au regard notamment de la situation personnelle ou professionnelle du salarié :

- prise en compte de l'ancienneté ;

Cass. soc. 17 octobre 2000 - Ancey c/ SA Clinique Sainte-Marie

Cass. soc. 2 février 2000 - Société Délices et Saveurs c/ Aziza

- prise en compte de la vie personnelle et familiale ;

Cass. soc. 17 octobre 2000 - Durandal c/ Association Ladapt

Cass. soc. 10 janvier 2001 - Abdallah c/ La Rayonnante Groupe Ten

- demande d'explications à l'employeur par le salarié.

Cass. soc. 9 mai 2001 - Merle c/ ASFO - RJS 7/01 n° 837

Dans le même sens, les juges ne peuvent se borner à viser le refus du salarié pour en déduire l'existence d'une faute grave. Ils doivent constater l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant son préavis.

Cass. soc. 9 mai 2001 - Merle c/ ASFO - RJS 7/01 n° 837

MISE EN ŒUVRE D'UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU CONTRAT

DÉTERMINATION DU MOTIF DE LA MODIFICATION DU CONTRAT

Lorsque la modification envisagée intéresse un élément essentiel du contrat de travail, il appartient d'abord à l'employeur de justifier du motif de la modification du contrat : motif personnel ou motif économique.

Motivation de la proposition

La modification d'un élément essentiel du contrat qui n'est pas motivée peut être considérée comme un abus de pouvoir de la part de l'employeur.

En outre, le licenciement consécutif au refus par le salarié d'une modification non justifiée pourrait être considéré comme sans cause réelle et sérieuse. En effet, la légitimité du licenciement dépend de la légitimité de la modification du contrat.

Cass. soc. 9 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 210

Par ailleurs, la procédure de mise en œuvre de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail est différente selon que le motif est personnel ou économique.

Motif économique

Est considéré comme un motif économique tout motif non inhérent à la personne du salarié, consécutif notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Article L. 1233-3 du Code du travail

Les difficultés économiques ou les mutations technologiques doivent être appréciées dans le cadre du secteur d'activité du groupe auquel appartient la société.

En outre, la modification doit avoir été proposée dans l'intérêt de l'entreprise.

La modification du contrat de travail peut avoir été proposée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur respectant alors son obligation de reclassement ou appliquant un plan de reclassement.

A l'inverse, la modification du contrat de travail pour motif économique peut avoir été proposée en dehors de tout projet de licenciement pour motif économique.

Exemple

La modification du contrat de travail peut être motivée par la volonté de supprimer les différences de rémunération entre 2 établissements d'une même entreprise et d'aligner les coûts de fabrication avec ceux de la concurrence.

Cass. soc. 26 janvier 1994 - Bull. civ. V, n° 28

Motif personnel

Tout motif inhérent à la personne du salarié est un motif personnel. La modification d'un élément essentiel du contrat de travail peut être alors motivée par :

- l'inaptitude physique du salarié, l'employeur respectant une obligation de reclassement imposée par la décision de l'inspecteur du travail ;
- l'insuffisance professionnelle du salarié ;
- une mésentente entre salariés au sein d'un même service, etc.

MIS EN ŒUVRE D'UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le Code du travail prévoit une procédure spécifique pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique.

Article L. 1222-6 du Code du travail

☞ *La procédure prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail n'est pas applicable en cas de modification du contrat de travail proposée dans le cadre de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur en cas de licenciement pour motif économique.*

Cass. soc. 13 avril 1999 - Société Panzani William Saurin c/ Guichard

En conséquence, notamment, le délai d'un mois au terme duquel l'absence de réponse du salarié vaut acceptation de la proposition de modification du contrat n'est pas applicable dans le cadre d'un reclassement. Pour que le reclassement soit effectif, une acceptation expresse du salarié est nécessaire, comme dans le cadre d'une modification pour motif personnel.

Proposition de la modification

Le salarié doit être informé de la modification envisagée par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre mentionne :

- le délai d'un mois dont dispose le salarié pour faire connaître son refus ;
- qu'à défaut de réponse dans ce délai, la modification sera réputée acceptée ;
- à titre seulement facultatif, que le refus du salarié peut entraîner l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre ;
- le motif de la modification ;
- le détail de la modification envisagée : élément modifié, dans quelle proportion, date de prise d'effet ;
- les modalités pratiques de mise en œuvre de la modification, si celle-ci est acceptée : proposition d'un avenant au contrat de travail, convocation à un entretien pour éclaircir le salarié sur ses nouvelles conditions de travail, ...

Le licenciement consécutif au refus d'une modification dont la lettre de proposition est imprécise peut être considéré comme sans cause réelle et sérieuse et l'employeur peut être poursuivi pour légèreté blâmable.

Cass. soc. 20 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 18

Délai de réflexion du salarié

Le salarié dispose d'un délai d'un mois, de date à date, pour exprimer son acceptation ou son refus de la modification envisagée, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le délai commence à courir au jour de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, l'informant de la modification.

Acceptation du salarié

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'acceptation du salarié est réputée acquise. Dans cette hypothèse, la poursuite des relations contractuelles aux conditions nouvelles suffit à caractériser l'acceptation du salarié.

Le salarié peut également choisir d'adresser à l'employeur une acceptation expresse, par lettre recommandée avec avis de réception, ou de renvoyer la lettre de proposition, avec la mention "lu et approuvé" suivie de sa signature.

☞ *Même tacite, l'acceptation de la modification du contrat de travail doit être claire et non équivoque. Une acceptation conditionnelle ou une demande de prorogation de délai ne peut être considérée comme une acceptation de la modification du contrat.*

La modification du contrat ne peut prendre effet qu'au terme du délai de 1 mois, en cas d'acceptation tacite consécutive au silence du salarié pendant ce délai. Il ne peut y avoir d'acceptation rétroactive.

Cass. soc. 16 janvier 2001 - Syndicat CGTM des ouvriers agricoles de la Martinique c/ SCP La Pirogue RJS 3/01 n° 284

Refus du salarié

Le refus expressément exprimé de la modification de son contrat par le salarié ne doit pas être considéré comme une volonté claire et non équivoque de démissionner. Il appartient à l'employeur soit de renoncer à la mesure, soit de prendre l'initiative de rompre le contrat.

Lorsque la modification est d'origine économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de licenciement pour motif économique. Il doit, notamment, énoncer le motif économique de licenciement dans la lettre de rupture, en rappelant le refus de la modification ainsi que la cause de la modification (difficultés économiques, mutations technologiques, ...).

Cass. soc. 5 octobre 1999 - Danty c/ SARL Confection de l'Indre Industrie - RJS 11/99 n° 1360

☞ *Certaines conventions collectives organisent un droit de repentir au profit des salariés, leur permettant de se rétracter, donc de refuser la proposition de modification dans un certain délai, même après une acceptation formelle, claire et non équivoque. La rupture du contrat qui s'ensuit ne peut être considérée comme une démission. Ces dispositions s'imposent à l'employeur.*

Exemple

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Le montant des indemnités de rupture et la durée du préavis doivent être appréciés en fonction des éléments du contrat avant modification.

Cass. Ass. plén. 18 novembre 1994 - Chevalier c/ Clinique St Joseph

Cass. soc. 16 février 1999 - Société Resto Ferme c/ Guinet

MISE EN ŒUVRE D'UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF PERSONNEL

Formalisme de la proposition

Le Code du travail ne prévoit pas de procédure particulière pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, pour motif personnel.

Des dispositions de la convention collective peuvent toutefois apporter quelques précisions, qu'il convient alors d'appliquer. Ces dispositions peuvent notamment intéresser le formalisme de la proposition par l'employeur et celui de la réponse du salarié, ou imposer un délai de réflexion.

Par ailleurs, la directive européenne du 14 octobre 1991 préconise la rédaction d'un document écrit, à remettre au salarié au plus tard dans le mois qui suit l'application de la modification.

Directive CE n° 91/533 du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

En outre, lorsque la modification du contrat constitue une sanction disciplinaire, l'employeur est tenu de respecter la procédure disciplinaire prévue à l'article L. 1331-1 du Code du travail, notamment de convoquer le salarié à un entretien préalable à la sanction pour lui exposer les griefs retenus à son encontre et écouter ses explications. La proposition de modification ne peut intervenir plus d'un mois après cet entretien.

Enfin, comme pour la modification d'origine économique, la lettre informant le salarié de la modification disciplinaire envisagée doit mentionner le motif de celle-ci ainsi que son détail : élément modifié, dans quelle proportion, date de prise d'effet, ...

Délai de réflexion du salarié

Malgré le silence de la loi concernant la modification du contrat de travail pour motif personnel, l'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant ou raisonnable. Le caractère raisonnable ou suffisant du délai s'apprécie au regard de l'ampleur de la modification envisagée et de la situation personnelle du salarié.

En aucun cas l'employeur ne doit exiger une réponse du salarié le jour même de la proposition. La directive européenne du 14 octobre 1991 recommande un délai d'un mois.

Les juges peuvent considérer que l'employeur manque à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, en demandant à un salarié de signer un contrat modifiant sa durée de travail et sa rémunération, sans lui donner un délai de réflexion qui lui permette d'évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause.

Acceptation du salarié

Contrairement à la modification du contrat de travail pour motif économique, il ne peut y avoir d'acceptation tacite d'une modification du contrat pour motif personnel.

Ainsi, l'acceptation de la modification ne peut être déduite de la seule poursuite du contrat de travail aux conditions nouvelles. Le salarié qui poursuit la relation de travail aux conditions modifiées pendant un an par exemple, peut encore contester la modification de son contrat au terme de cette période, en demandant en justice l'exécution du contrat aux conditions initiales, ou un rappel de salaire.

Cass. soc. 25 mai 1989 - Bull. civ. V, n° 398

Cass. soc. 18 avril 2000 - Binggeli c/ Société Keller Fermetures - RJS 6/00 n° 633

Exemple

L'acceptation d'une réduction de la durée du travail par le salarié ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un relevé d'horaires établi par l'employeur.

En conséquence, l'employeur peut être condamné à verser un rappel d'indemnités de préavis sur la base de 39 heures par semaine, et non sur la base de la durée du travail après réduction.

Cass. soc. 16 février 1999 - Société Resto ferme c/ Guinet - RJS 4/99 n° 477

Ce principe est également applicable en cas de modification du contrat pour motif disciplinaire.

L'indication dans la proposition de modification, qu'à défaut de réponse dans un certain délai, la mesure est réputée acceptée, n'est pas opposable au salarié.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de se soumettre aux dispositions conventionnelles relatives au formalisme de l'acceptation de la modification. Une acceptation de la part du salarié, même claire et non équivoque est sans effet si la procédure conventionnelle n'a pas été respectée.

Cass. soc. 18 juin 1996 - Bull. civ. V, n° 250

☞ *Certaines conventions collectives organisent un droit de repentir au profit des salariés, leur permettant de se rétracter, donc de refuser la proposition de modification dans un certain délai, même après une acceptation formelle, claire et non équivoque. La rupture du contrat qui s'ensuit ne peut être considérée comme une démission. Ces dispositions s'imposent à l'employeur.*

Exemple

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

L'acceptation claire et non équivoque de la part du salarié peut se déduire :

- de la rédaction d'un avenant au contrat de travail, dépourvu de toute ambiguïté, ou d'un nouveau contrat de travail ;
- de la mention «lu et approuvé» suivie de sa signature, sur la lettre de proposition de la modification, retournée à l'employeur.

Lorsqu'il n'existe aucun délai de réflexion, la modification du contrat peut être appliquée dès que le salarié a manifesté son acceptation claire et non équivoque. Par contre, lorsqu'un délai de réflexion est accordé au salarié, l'employeur est, en principe, tenu d'attendre l'expiration du délai pour commencer à exécuter le contrat aux conditions nouvelles, même si le salarié a accepté de façon claire et non équivoque la proposition de modification au cours de ce délai.

La jurisprudence considère en effet, qu'en octroyant un délai de réflexion au salarié, l'employeur admet implicitement que, tant que ce délai n'est pas écoulé, le salarié peut refuser la modification de son contrat. Peu importe qu'il ait déjà signé l'avenant au contrat.

Cass. soc. 2 juillet 2003 - SA Sermat c/ Brabant

Lorsque la modification a un motif disciplinaire, l'acceptation par le salarié, même claire et non équivoque, ne vaut pas renonciation de sa part à se prévaloir devant le juge de la nullité de cette sanction.

Cass. soc. 11 décembre 1996 - Lambergeon c/ Centre National de Transfusion Sanguine et d'Hématologie de Bordeaux

Si l'annulation de la sanction est prononcée, le salarié peut obtenir sa réintégration dans son emploi précédent.

Cass. soc. 16 novembre 1993 - Seguin c/ Caisse d'Épargne

Refus du salarié

Le refus expressément exprimé de la modification de son contrat par le salarié ne doit pas être considéré comme une volonté claire et non équivoque de démissionner. Il appartient à l'employeur soit de renoncer à la mesure, soit de rompre le contrat.

Lorsque la modification du contrat constitue une sanction disciplinaire, l'employeur peut prononcer une autre sanction que celle qui a été refusée.

Le licenciement consécutif au refus de la modification du contrat est un licenciement pour motif personnel et doit être, à ce titre, respectueux de la procédure de licenciement pour motif personnel prévue aux articles L. 1232-1 et suivants du Code du travail. L'énonciation du motif de licenciement doit notamment être conforme aux exigences de l'article L. 1232-6 du Code du travail et à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le montant des indemnités de rupture et la durée du préavis doivent être appréciés en fonction des éléments du contrat avant modification.

Cass. Ass. plén. 18 novembre 1994 - Chevalier c/ Clinique St Joseph

Cass. soc. 16 février 1999 - Société Resto Ferme c/ Guinet

Modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif disciplinaire - récapitulatif

La modification du contrat de travail pour motif disciplinaire est une modification du contrat de travail pour motif personnel et touche soit un élément essentiel du contrat, soit appartient à la sphère du pouvoir de direction de l'employeur et constitue une simple adaptation des conditions de travail.

Pour le moins, lorsque la sanction disciplinaire envisagée constitue un déclassement professionnel ou une rétrogradation, il s'agit toujours de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, exigeant l'accord exprès du salarié. Les sanctions pécuniaires, même pour motif disciplinaire, restent prohibées.

En tout état de cause, la procédure disciplinaire prévue par la convention collective ou le règlement intérieur de l'entreprise doit être respectée. A défaut, il existe des délais légaux de prescription que l'employeur doit respecter y compris dans la mise en œuvre d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif disciplinaire.

Trois prescriptions à ne pas confondre en matière disciplinaire	
1 mois	L'employeur doit prononcer la sanction disciplinaire au plus tard 1 mois après l'entretien préalable
2 mois	L'employeur doit engager la procédure disciplinaire dans le délai de 2 mois à compter du jour où il a connaissance du fait fautif (convocation à l'entretien préalable)
3 ans	L'employeur peut invoquer une sanction antérieure dans la limite de 3 ans (sauf amnistie)

Exemple

Retirer à un salarié sa délégation générale de signature, à titre de sanction disciplinaire, modifie son contrat de travail. En cas de refus, l'employeur a la possibilité de prononcer une autre sanction à l'encontre de l'intéressé, qui soit ne nécessite pas l'acceptation du salarié, soit est acceptée par lui, ou bien de renoncer à sanctionner le salarié.

Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 10-190.01

Lorsque la modification du contrat constitue une sanction disciplinaire, l'employeur est tenu de respecter la procédure disciplinaire prévue à l'article L. 1331-1 du Code du travail, notamment de convoquer le salarié à un entretien préalable à la sanction pour lui exposer les griefs retenus à son encontre et écouter ses explications. La proposition de modification ne peut intervenir plus d'un mois après cet entretien.

La lettre informant le salarié de la modification disciplinaire envisagée doit mentionner le motif de celle-ci ainsi que son détail : élément modifié, dans quelle proportion, date de prise d'effet, ...

Malgré le silence de la loi concernant la modification du contrat de travail pour motif personnel, l'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant ou raisonnable. Le caractère raisonnable ou suffisant du délai s'apprécie au regard de l'ampleur de la modification envisagée et de la situation personnelle du salarié. Ce délai est souvent précisé dans la convention collective ou le règlement intérieur.

Et il ne peut y avoir d'acceptation tacite d'une modification du contrat pour motif personnel, y compris pour motif disciplinaire. L'indication dans la proposition de modification, qu'à défaut de réponse dans un certain délai, la mesure est réputée acceptée, n'est pas opposable au salarié. L'employeur est tenu de se soumettre aux dispositions conventionnelles relatives au formalisme de l'acceptation de la modification. Une acceptation de la part du salarié, même claire et non équivoque est sans effet si la procédure conventionnelle n'a pas été respectée.

Exemple jurisprudentiel

Un salarié est convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, qui se tient le 19 février 2008. Le 17 mars 2008, l'employeur lui notifie sa rétrogradation et lui précise, dans cette notification, les modalités d'acceptation ou de refus de la mesure disciplinaire. Par lettre du 15 avril 2008, le salarié conteste les reproches qui lui ont été fait et demande sa réintégration à son poste antérieur. Il est convoqué le 20 mai 2008 à un nouvel entretien préalable, reporté au 10 juin 2008 en raison d'un arrêt maladie. Par lettre du 18 juin 2008, il est licencié pour faute grave, motif qu'il conteste en justice.

La Cour d'Appel considère que les faits fautifs étaient prescrits lorsque la nouvelle procédure disciplinaire a été engagée le 20 mai 2008, le délai de prescription de 2 mois à compter des faits fautifs courant à compter du 1er entretien. La Cour de Cassation censure la décision de la Cour d'appel, appréciant que la notification d'une proposition de modification du contrat de travail interrompt le délai de prescription de 2 mois. Et le refus de la proposition par le salarié interrompt également les délais de prescription disciplinaire. En conséquence, la convocation du salarié par l'employeur à un nouvel entretien préalable, en vue du prononcé d'une autre sanction disciplinaire, doit intervenir dans les 2 mois suivant le refus du salarié de la première sanction.

Cass. soc. 15 janvier 2013 – n° 11-28.109

POURSUITE DU CONTRAT AUX CONDITIONS MODIFIÉES

ACCEPTATION DE LA MODIFICATION

L'acceptation d'un simple changement des conditions de travail par le salarié peut se traduire par la poursuite des relations contractuelles aux conditions modifiées.

Cass. soc. 25 mai 1999 - Bull. civ. V, n° 398

Cass. soc. 18 avril 2000 - Binggeli c/ Société Keller Fermetures - RJS 6/00, n° 633

Par contre, la poursuite du contrat aux conditions modifiées ne peut jamais induire l'acceptation par le salarié de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En d'autres termes, le salarié qui applique la modification du contrat, même pendant un délai d'un an, peut encore la contester en demandant en justice l'exécution du contrat aux conditions initiales, ou un rappel de salaire.

RÉDACTION D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Absence d'obligation

Que la modification intéresse les conditions de travail ou un élément essentiel du contrat, un avenant à celui-ci peut être rédigé et signé par le salarié qui accepte la mise en œuvre de la mesure.

Ce formalisme n'a rien d'obligatoire, pour les modifications consistant en une adaptation des conditions de travail pour lesquelles une acceptation formelle du salarié n'est même pas exigée.

De même, en application de l'article L. 1222-6 du Code du travail, les modifications du contrat pour motif économique peuvent être tacitement acceptées par le salarié. Celui-ci continue simplement d'exécuter sa prestation de travail aux nouvelles conditions.

La rédaction d'un avenant est toutefois préférable pour que l'accord du salarié et l'ampleur de la modification soient clairement constatés.

L'acceptation par le salarié d'une modification d'un élément essentiel du contrat pour motif personnel doit par contre être formellement exprimée. L'accord du salarié peut alors être manifesté par sa signature d'un avenant au contrat initial.

Rédaction de l'avenant

L'avenant doit être clair et précis. En effet, l'ambiguïté de ses termes pourrait être ultérieurement relevée par les juges du fond dans le cadre de l'appréciation de la réalité du consentement du salarié.

MAINTIEN DES ÉLÉMENTS NON MODIFIÉS

En cas d'acceptation clairement formulée par le salarié, celui-ci est tenu d'exécuter son contrat de travail aux nouvelles conditions. Il en est de même dans l'hypothèse d'une simple adaptation des conditions de travail imposée par l'employeur.

Il est nécessaire d'isoler l'élément du contrat modifié et de ne pas lui attribuer des effets en cascade. Ainsi, les autres obligations initiales du contrat de travail doivent être maintenues.

De même, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre de son contrat de travail, avant modification.

MESURES COMPENSATOIRES DE LA MODIFICATION

Dispositions conventionnelles

Certaines dispositions conventionnelles prévoient des compensations, notamment financières, en cas de modification du contrat de travail. L'employeur ne doit pas omettre de les appliquer, en cas de mise en oeuvre de la modification du contrat après acceptation du salarié.

Exemples

Constituent de telles compensations conventionnelles :

- l'indemnité temporaire dégressive prévue par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, en cas de réduction de rémunération et de mutations internes pour motif économique ;
- l'indemnité compensatrice des frais de voyage et de déménagement, en cas de mutation géographique impliquant un changement de résidence, prévue par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

RÉGIME SOCIAL DES SOMMES VERSÉES À L'OCCASION D'UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les termes employés pour qualifier les sommes versées au salarié en compensation d'une modification de son contrat de travail doivent être choisis avec précaution.

En effet, à plusieurs reprises, la Cour de cassation a confirmé que les sommes versées pour compenser un préjudice professionnel dû à la modification du contrat sont des dommages-intérêts, les excluant du même coup de l'assiette des cotisations sociales.

Exemples

Ont été considérées par la jurisprudence comme ayant un caractère indemnitaire et non salarial les sommes versées aux salariés :

- professionnel subi, cette indemnité représentant la moitié de l'indemnité de licenciement qui aurait été perçue en cas de refus de la modification du contrat ;

Cass. soc. 7 avril 1994 - Bull. civ. V, n° 142

- à titre d'indemnité «de reprise de bordereau», destinées à réparer le préjudice causé pour l'avenir par la perte de clientèle apportée et développée par eux ;

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de Paris c/ UAP

- dites «indemnités de mutation», d'un montant modique et sans rapport avec le salaire, afin de compenser les nouvelles sujétions imposées par l'employeur.

Cass. soc. 17 juillet 1998 - URSSAF de Paris c/ Thomson CSF

Par contre, certaines indemnités sont réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales dans la mesure où elles sont destinées à maintenir, pendant une durée limitée, un avantage perdu à la suite de la modification du contrat de travail.

Exemples

Selon la Cour de cassation, doivent être assimilées à un salaire et non à des dommages-intérêts les sommes versées au salarié pour maintenir pendant une période déterminée le montant de la rémunération, malgré un déclassement professionnel pour motif disciplinaire ;

Cass. soc. 25 novembre 1999 - Société La Redoute Catalogue c/ URSSAF de Roubaix-Tourcoing

