

Réagir à la modification de son contrat de travail

Nouveau lieu d'exercice, changement de poste... Un salarié peut s'opposer à certaines modifications de son contrat ou de ses conditions de travail, mais pas à toutes. Et il ne doit pas négliger les conséquences d'un refus.  PAR FRÉDÉRIQUE SCHMIDIGER

Aucun salarié n'est ravi à l'annonce d'un changement de son lieu de travail, qui l'éloigne de son domicile, ou de nouveaux horaires plus contraignants. Mais la situation peut devenir intenable si ces modifications sont inconciliables avec sa vie personnelle ou ont pour but, à peine caché, de le pousser vers la sortie.

Comment réagir dans de telles situations ? Un salarié peut-il dire non à son employeur ? Certes, celui-ci a un pouvoir de direction auquel les salariés sont subordonnés, mais cela ne l'autorise pas à imposer n'importe quelle décision. Pour autant, le refus d'un salarié, même s'il est légitime, peut conduire à son licenciement. Justifié ou non ? La question relève de l'appréciation des juges, qui tranchent au cas par cas. Dans ces affaires, les magistrats opèrent une distinction entre les modifications du contrat de travail pour lesquelles

l'employeur doit recueillir l'accord du salarié et les changements apportés à ses conditions de travail auxquels il doit en principe se plier. Si l'employeur l'en a informé en lui laissant le temps de s'organiser, son refus peut s'apparenter à un acte d'insubordination, et entraîner son licenciement pour faute grave. Les juges évaluent alors la gravité de sa faute en tenant compte des circonstances personnelles qui peuvent expliquer son refus.

Définir la nature de la modification

« Les modifications du contrat touchent aux éléments essentiels tels que la durée du travail, les fonctions, le salaire... Tandis que les conditions de travail visent plutôt des éléments comme les tâches à effectuer ou les éléments mineurs tels que le lieu de travail si on reste dans le même périmètre géographi-

que ou les horaires de travail », explique Camille Smadja, avocate du cabinet DJS avocats. La frontière entre les deux notions n'est cependant pas toujours claire. « L'impact d'un changement des conditions de travail sur la vie privée du salarié peut faire basculer l'employeur dans le régime de la modification du contrat », souligne l'avocate. Le salarié peut donc refuser un aménagement de ses conditions de travail en raison d'une situation personnelle particulièrement contraignante, si par exemple il est malade ou si un de ses enfants souffre d'un handicap.

Les termes utilisés par l'employeur éclairent sur ses intentions. « S'il "informe", c'est souvent qu'il estime ne pas avoir à obtenir l'accord du salarié. S'il "demande", c'est au contraire qu'il pense devoir obtenir cet accord », décrypte M^e Camille Smadja. En cas de doute, l'avocate recommande aux salariés de se tourner vers les représentants du personnel ou un avo-



cat qui sauront les aiguiller, en fonction des nombreuses décisions rendues par les juges sur le sujet. En voici quelques exemples.

● **HORAIRES DE TRAVAIL.** Les juges sont très attentifs à la question puisque les horaires peuvent avoir un impact sur la durée de travail et la rémunération du salarié. L'employeur ne peut pas chambouler les horaires individuels en imposant de passer à un travail de nuit, ni fixer un horaire qui entraîne une baisse de rémunération. Ni modifier la durée de travail ou exiger un temps partiel (art. L 3123-4 du code du travail - CT).

● **MODE DE CALCUL DU SALAIRE.** Ni la part fixe ni la part variable ne peuvent être modifiées sans

Il n'est pas possible de refuser de nouvelles tâches correspondant à sa qualification

l'accord du salarié. Mais, la formule de calcul de la part variable du salaire peut être révisée si cela était prévu dans le contrat de travail et si des causes indépendantes de la volonté de l'employeur (évolution du marché, etc.) le commandent.

● **CHANGEMENT DE POSTE.** On ne peut pas refuser de nouvelles tâches qui correspondent à sa qualification, mais il y a bien une modification du contrat en cas de changement de poste ou de fonction avec une baisse importante des responsabilités ou la perte d'avantages (primes, voiture de fonction...).

Changer de lieu, un cas spécifique

L'employeur peut changer le lieu de travail tant qu'il reste dans le même secteur géographique. Cette notion est appréciée par les juges de manière objective, pour l'ensemble des salariés, en tenant compte de la distance entre le précédent site et le nouveau (et non de l'éloignement du lieu d'habitation du salarié), du temps de trajet, des moyens de transport (accessibilité par les transports publics ou non, autoroute, embouteillages...). La Cour de cassation a récemment jugé qu'un employeur n'était pas dans son bon droit en déplaçant, en Île-de-France, le lieu de travail d'une salariée à 35 km de l'ancien, le nouveau étant inaccessible en transport public. Sa décision a été motivée par des arguments assez inédits : le coût et la fatigue liés à l'usage de son véhicule personnel génèrent des contraintes supplémentaires modifiant les termes de son contrat (*cass. soc. du 24.1.24, n° 22-19752*). Par ailleurs, dans cette affaire, le contrat de travail de la salariée spécifiait que son lieu de travail pouvait être modifié « dans le bassin d'emploi ». Les juges ont estimé que cette clause ne pouvait pas être invoquée ●●

... par l'employeur, le nouveau site ne faisant pas partie du même bassin d'emploi que l'ancien, bien que les deux dépendent de la même chambre de commerce et d'industrie.

De telles clauses de mobilité géographique autorisent en principe l'employeur à imposer un changement de lieu de travail au-delà du même secteur géographique, le refus du salarié étant alors fautif. Mais, tempère M^e Smadja, « la mise en œuvre de la clause de mobilité géographique doit se faire de bonne foi et ne pas dissimuler une volonté de rétrogradation ». Elle doit, par ailleurs, respecter les dispositions éventuelles de la convention collective nationale du salarié et définir de façon précise la zone couverte. « La clause ne peut ni viser tous les lieux où l'entreprise aura ouvert un établissement, ni conférer à l'employeur

Les contraintes personnelles d'un salarié peuvent justifier le refus d'un nouveau lieu de travail

le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée », précise encore l'avocate. La zone peut cependant être vaste et couvrir, par exemple, la France entière.

Même si la clause de mobilité géographique est valable, un salarié peut être reconnu victime d'un licenciement abusif si sa mise en œuvre porte « une atteinte disproportionnée à sa vie personnelle et familiale », lorsque cette atteinte n'est pas « justifiée par la tâche à

accomplir et proportionnée au but recherché » (cass. soc. du 14.10.08, n° 07-40523). Pour l'apprécier, les juges tiennent compte de la situation du salarié, de ses conditions de vie et de ses contraintes familiales, ainsi que de l'intérêt de l'entreprise et du comportement de l'employeur. Ils ont, de la sorte, jugé abusif le licenciement d'une ingénieure commerciale, mère de quatre jeunes enfants, que son employeur avait informée de son transfert d'Annecy à Chambéry (58 km), 3 semaines avant son retour de congé parental, sans lui laisser un délai suffisant pour s'organiser (cass. soc. du 14.10.08, n° 07-43071).

Et s'il s'agit de harcèlement...

Fonctions moins intéressantes, conditions de travail plus pénibles, etc. Certains changements imposés aux salariés relèvent de la placardisation et peuvent les conduire à démissionner ou à des arrêts maladie pour un « bore out » (épuisement professionnel consécutif à l'ennui et à la démotivation). « Si la modification, même consentie, a pour but inavoué de pousser le salarié à la démission et s'accompagne d'un retrait des missions, des responsabilités et de l'intérêt du travail, le harcèlement moral peut être constitué », confirme M^e Camille Smadja. Mais l'employeur étant présumé de bonne foi, c'est au salarié de l'établir. S'il y parvient, il peut faire valoir l'exécution déloyale du contrat par son employeur et le manquement à son obligation de sécurité sur la

DES MODIFICATIONS PEUVENT ÊTRE IMPOSÉES PAR UN ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif d'entreprise qui modifie seulement la répartition du temps de travail en l'annualisant s'applique automatiquement aux employés aux 35 heures, sans avoir à obtenir leur consentement. Mais, souligne l'avocate Camille Smadja, « un tel accord collectif ne s'impose pas aux salariés dont la durée de travail est définie par leur contrat de travail. C'est le cas pour ceux qui travaillent à temps partiel, ceux qui ont des heures supplémentaires contractualisées ou encore ceux qui ont signé une convention de forfait en heures ou en jours ». Pour modifier la durée de travail de ces salariés, la signature d'un avenant à leur contrat s'avère nécessaire, sauf exceptions prévues par la loi. Les accords de performance collective autorisent ainsi une réduction de la durée de travail, de la rémunération ou du lieu de travail, en dépit du contrat de travail. Et l'employeur a la faculté de licencier pour motif personnel les récalcitrants (et non pour un motif économique). « La mise en œuvre de ces accords très spéciaux reste actuellement marginale », relativise l'avocate.

L'EMPLOYEUR NE DOIT PAS FAIRE DE FAUX PAS DANS LA PROCÉDURE

Tout d'abord, l'employeur doit respecter l'information du salarié (délai de prévenance prévu par sa convention collective...) et, parfois, consulter au préalable le comité social et économique (CSE). C'est le cas s'il veut déménager ou changer les horaires collectifs.

► **SI LE SALARIÉ REFUSE UN CHANGEMENT DE SES CONDITIONS DE TRAVAIL**, l'employeur peut engager un licenciement pour faute, excepté s'il s'agit

d'un salarié élu du CSE ou d'un délégué syndical, dont l'avis est requis (*cass. soc. du 15.12.21, n° 19-24122*) et dont le licenciement doit être autorisé par l'inspection du travail.

► **SI L'EMPLOYEUR PROPOSE UNE MODIFICATION DU CONTRAT**, la procédure à respecter dépend de ce qui la motive. Si elle est liée au salarié (insuffisance professionnelle...), son accord est nécessaire et doit être exprès (signature d'un avenant). Le fait de s'y plier n'est pas

assimilé à un accord tacite. Si le salarié refuse, l'employeur, s'il veut s'en séparer, doit se conformer à une procédure de licenciement personnel. Si la modification repose sur un motif économique (difficultés économiques, réorganisation nécessaire, etc. – *art. L 1233-3 du code du travail*), le salarié a un mois pour donner sa réponse. S'il ne répond pas dans ce délai, il est censé être d'accord. S'il refuse, l'employeur doit engager une procédure de licenciement économique.

santé de ses salariés. « *Cela lui ouvre droit aux indemnités de licenciement, légales ou conventionnelles, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour réparer le préjudice lié au licenciement injustifié. Si le harcèlement est reconnu, les plaidons d'indemnités fixés par le barème Macron ne s'appliquent pas* », signale l'avocate.

Attention aux risques du refus

Si le salarié s'oppose à la modification de son contrat de travail, l'employeur ne peut pas passer en force et la lui imposer. Il doit y renoncer ou, si cela pose problème, prendre l'initiative de le licencier (le refus du salarié ne constitue pas, en lui-même, un motif valable de licenciement). S'il ne le fait pas et si le salarié ne veut pas travailler selon ces nouvelles conditions, il peut tenter de négocier une rupture conventionnelle qui ouvre droit au chômage et à l'indemnité de licenciement. Si l'employeur n'est pas accommo-

dant, le salarié peut tenter d'obtenir une résiliation judiciaire de son contrat. Cela implique de saisir le conseil de prud'hommes et de subir la situation jusqu'à ce qu'il se prononce, parfois de 8 à 12 mois plus tard.

« *Il est évidemment très délicat d'attaquer son employeur et de rester en place, reconnaît M^e Smadja, mais l'action en justice engagée peut pousser l'employeur à négocier une transaction pour clore le litige.* » Enfin, dernière possibilité, si le salarié craque et n'entend pas continuer à travailler dans l'entreprise, il peut prendre acte de la rupture de son contrat à l'initiative de son employeur. « *Il faut en informer l'employeur par écrit puis saisir les prud'hommes pour qu'ils requalifient le départ du salarié en licenciement injustifié* », explique l'avocate qui alerte toutefois sur les inconvénients de cette solution. Le départ intervient du jour au lendemain, sans bénéficier ni d'un préavis ni du chômage tant que le juge n'a pas statué. Ce qui peut prendre plusieurs mois. Pire,

si l'action échoue – si le manquement de l'employeur n'est pas jugé assez grave pour empêcher la poursuite du contrat –, le salarié est considéré comme démissionnaire. Il n'a pas droit au chômage et son employeur n'hésitera pas à lui réclamer une indemnité équivalente à ses salaires sur la période du préavis non effectuée.

Verrouillez votre contrat en amont

Les salariés qui tiennent à des horaires adaptés à leur rythme de vie, à leur lieu de travail ou à leur télétravail ont tout intérêt à les contractualiser en les intégrant à leur contrat. Cela reste le plus sûr moyen de freiner les velléités de leur employeur de revenir dessus. Encore faut-il soigner la rédaction de ces clauses pour que cette précaution soit efficace. « *Le lieu de travail, même s'il est indiqué dans le contrat, n'est pas nécessairement contractualisé. Son indication peut être à titre purement informatif* », illustre M^e Smadja. ■