

# MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(En date du 13 avril 2020)

## RAPPEL

La source la plus fiable en droit est le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

- **Un article d'un code s'applique à une date donnée ;**
- Une interprétation de jurisprudence ne vaut pas la lecture de l'arrêt sur ce site ;
- La dernière version d'une convention ou d'un accord devrait y être.

**Le réflexe à avoir est de toujours vérifier sa source de droit sur ce site !**

*En cas d'ajout, de correction, d'évolution à apporter au présent document, merci de nous contacter par mél à [juridique@betor-pub.org](mailto:juridique@betor-pub.org)*

## TABLE DES MATIERES

RAPPEL.....	1
L'article 1221-1 du Code du Travail .....	2
L'article 1103 du Code Civil (ancien 1134).....	2
L'article L1121-1 du Code du Travail .....	2
Les points clés .....	2
La distinction entre changement de contrat de travail et changement des conditions de travail .....	2
La rémunération .....	3
Le changement d'horaire .....	3
La durée du travail.....	5
La fonction.....	6
Le lieu de travail .....	7
La clause de mobilité géographique .....	8
Le changement d'employeur .....	10
L'activité partielle (anciennement chômage partiel).....	10
La possibilité de refus par le salarié .....	10
Les accords d'entreprise .....	11
Le salarié protégé .....	13

## L'ARTICLE 1221-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

## L'ARTICLE 1103 DU CODE CIVIL (ancien 1134)

Modifié par Ordonnance n°2016-131 du **10 février 2016** - art. 2

Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.

## L'ARTICLE L1121-1 DU CODE DU TRAVAIL

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

## LES POINTS CLES

- Les clauses du contrat et les modalités de la subordination varient d'un contrat à un autre.
- Au cours de la vie d'une entreprise, des événements que l'employeur n'avait pas envisagé au moment de la signature du contrat de travail peuvent survenir, et le contraignent à devoir modifier le contrat de travail (CDI ou CDD) ou les conditions de travail d'un ou plusieurs de ses salariés.
- Une modification du contrat de travail porte nécessairement sur un élément essentiel de la relation de travail et nécessite donc l'accord du salarié.
- Lorsqu'une clause porte une atteinte disproportionnée à la vie personnelle et familiale du salarié, les juges ont tendance à la remettre en cause, au regard de la nécessité de l'application de cette clause.
- L'appréciation des juges du fond la distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail est souveraine. ([Cour de Cassation, chambre sociale, 20 février 2019, pourvoi n°17-24.094](#)).
- On parlera d'un changement de conditions de travail lorsqu'un élément accessoire à la relation de travail est modifié, dans ce cas l'employeur impose ce changement au salarié.
- De même, les règles varient selon que la décision de l'employeur affecte un salarié protégé ou non.

## LA DISTINCTION ENTRE CHANGEMENT DE CONTRAT DE TRAVAIL ET CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

On retrouve comme éléments essentiels au contrat de travail la rémunération, la qualification professionnelle et la durée de travail. Néanmoins, **la loi ne dresse pas une liste exhaustive** des éléments essentiels du contrat de travail. Cela est dû au fait que les parties (l'employeur et l'employé) ait pu contractualiser certains éléments et les rendre donc essentiels. Les juges apprécient au cas par cas la nature du changement effectuée par l'employeur notamment au vu des contraintes générés (notamment au regard de l'article L1121-1 du Code du Travail).

Certaines conventions collectives peuvent également prévoir qu'une modification temporaire du contrat de travail est possible sans l'accord du salarié.

## La rémunération

L'employeur ne peut modifier unilatéralement le mode de calcul de la rémunération, y compris lorsque cette modification entraîne une hausse favorable du salaire ([Cour de Cassation, chambre sociale, 8 juin 2016, pourvoi n° 15-10116](#)).

Par ailleurs toute modification entraînant une modification de la rémunération affecte le contrat lui-même et nécessite donc l'accord du salarié.

C'est le cas de l'allongement de la durée hebdomadaire de travail. Cette modification constitue un changement du contrat de travail ([Cour de Cassation, chambre sociale, 20 octobre 1998, pourvoi n° 96-40614](#)) dans la mesure où elle affecte la rémunération.

### Les sujétions

*Le langage courant définit la sujétion comme un état de dépendance à quelqu'un, d'assujettissement à quelqu'un. Rapportée au contrat de travail, la sujétion correspondrait plus ou moins au lien de subordination, qui n'est pas négociable. Néanmoins il demeure possible d'aménager le contenu du contrat de travail qui ne se limite pas à déterminer la nature de la prestation de travail et le montant de la rémunération du salarié. On peut citer la clause de mobilité, de non-concurrence ou de non-démarchage comme d'autres natures de sujétions. Mais nous avons aussi des clauses de médiation ou de conciliation, qui imposent des préalables parfois nécessaires avant la saisine du juge.*

*Une indemnité de sujétions est attribuée pour compenser des contraintes subies et des risques encourus dans l'exercice de son activité.*

La diminution d'indemnités résultant de la réduction des sujétions consécutive à un **changement des horaires ne constitue pas une modification** du contrat de travail ([Cour de cassation, chambre sociale 9 avril 2015, pourvoi n° 13-27.624](#)).

*Il s'agissait dans cette affaire, d'un salarié qui occupait un emploi posté selon un cycle de 4 semaines (2 semaines de nuit, 1 semaine le matin et 1 semaine l'après-midi). Il avait refusé les nouveaux horaires de travail établis sur 12 semaines (8 semaines selon le cycle précédent suivi de 4 semaines incluant 2 semaines le matin et 2 semaines l'après-midi) au motif qu'ils entraînaient une diminution de la prime de panier. Dès lors que celle-ci n'est pas contractuelle et qu'elle est liée aux horaires de nuit, c'est-à-dire qu'elle compense une sujétion, la Cour a considéré qu'il n'y avait pas de modification de son contrat de travail et qu'en conséquence son refus de suivre le nouvel horaire constituait une faute.*

## Le changement d'horaire

Le changement d'horaire constitue un changement de contrat de travail lorsqu'il perturbe ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail (*Manière édulcorée de parler d'économie générale du contrat de Travail, qui est une notion en droit des contrats*). C'est le cas en cas de passage d'un horaire fixe à variable, d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou d'un horaire continue à discontinue.

Néanmoins, il a été jugé qu'un aménagement d'horaire ne constitue pas un changement du contrat de travail mais un changement des conditions de travail ([Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2000, pourvoi n° 97-44339](#)) : C'est l'exemple d'une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée.

Dans le même esprit, la Cour de cassation a jugé qu'un aménagement quadrihebdomadaire du temps de travail, mis en place unilatéralement par l'employeur, était opposable au salarié ([Cour de cassation, Chambre sociale, 11 mai 2016, pourvoi no 15-10.025](#)).

#### **Article D3121-27**

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-44, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale aux durées fixées à l'article L. 3121-45.

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité social et économique, s'il existe.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

**Qui a remplacé l'article D3122-7-1, qui s'appliquait à l'époque de l'affaire du pourvoi du 11 mai 2016.**

A contrario, le changement d'horaire, qui porterait une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, nécessite l'accord du salarié ([Cour de cassation, Chambre sociale 8 novembre 2011 pourvoi n°10-19.339](#), [Cour cassation chambre sociale 3 novembre 2011 pourvoi n°10-14.702](#)).

**C'est au salarié qu'il appartient de faire état** de l'incompatibilité du changement d'horaires avec ses obligations personnelles ou familiales, faute de quoi la modification du contrat de travail ne sera pas retenue ([Cour de cassation, Chambre sociale, 23 Janvier 2013, pourvoi n°11-22.364](#)).

*Dans le cas d'espèce, pendant une trentaine d'années, la salariée avait travaillé de 8 heures 30 à 12 heures et de 14 heures à 18 heures, avec un jour de repos complet en semaine, généralement le mercredi ; Le changement consistait à travailler les lundi, mardi, jeudi et vendredi, de 7 heures 30 à 11 heures 15 et de 15 heures à 18 heures 15, et, les mercredi et samedi, de 7 heures 30 à 11 heures ; Ainsi, la salariée devait embaucher une heure plus tôt, subir une pause-déjeuner de près de quatre heures et était privée d'une journée complète de repos, remplacée par deux demi-journée. La salariée n'invoquait pas l'incompatibilité du changement d'horaires avec ses obligations familiales, ce n'était pas une modification du contrat de travail.*



Ordonnance  
du 25.03.20,  
n° 2020-323

*Dans les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation (dont la liste sera fixée par décret), il sera possible de déroger au repos du dimanche jusqu'au 31 décembre 2020.*

*Idem pour les entreprises qui assurent aux précédentes, des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.*

## La durée du travail

Dans le cadre de son pouvoir de direction, **l'employeur peut imposer des heures supplémentaires** à ses salariés. Le recours aux heures supplémentaires est un simple changement des conditions de travail qui ne nécessite pas l'accord du salarié, si elles constituent par exemple un élément de rémunération prévue par le contrat de travail. En revanche, des heures supplémentaires contractualisées ne peuvent faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur ([Cour de cassation, chambre sociale, 7 mars 2018, pourvoi n° 17-10.870](#)).

La réduction du temps de travail organisée par voie de convention ou d'accord collectif constitue une modification du contrat de travail si elle s'accompagne d'une réduction de rémunération ou d'un avantage prévu par le contrat par exemple. Lorsque le ou les salariés concernés refusent une telle modification, l'employeur peut procéder à leur licenciement en respectant - pour chacun d'eux - la procédure de licenciement individuel.

En revanche, la seule diminution des heures de travail résultant de l'accord collectif est assimilée à un simple changement des conditions de travail que le salarié est tenu d'accepter.



Ordonnance  
du 25.03.20,  
n° 2020-323

*Dans certains secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation (dont la liste sera fixée par décret), l'employeur pourra déroger de manière unilatérale aux règles d'ordre public en matière de durée du travail, et aux stipulations conventionnelles applicables :*

- *En réduisant le repos quotidien à 9 h consécutives, sous réserve d'un repos compensateur équivalent à la durée du repos non pris ;*
- *En portant la durée maximale quotidienne de travail à 12 h*
- *En fixant la durée maximale absolue hebdomadaire à 60 h*
- *En fixant la durée maximale quotidienne d'un travailleur de nuit à 12 h, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur équivalent à la durée du dépassement*
- *En fixant la durée maximale hebdomadaire moyenne d'un travailleur de nuit à 44 h sur 12 semaines consécutives*

## La fonction

Constituant un élément essentiel du contrat, la fonction ne peut être l'objet d'une modification sans l'accord du salarié ([Cour de cassation, chambre sociale, 30 mars 2011, pourvoi n° 09-71824](#)) Ce changement doit avoir un impact sur la qualification professionnelle ou le niveau hiérarchique du salarié. Ainsi, un déclassement, un retrait d'une délégation de signature ou une rétrogradation disciplinaire est une modification de contrat.

L'employeur ne peut imposer au salarié le retrait de responsabilités habituelles, même sans modification de rémunération ou de qualification. Le salarié doit donc se demander si on change l'essence même de ses fonctions.

Néanmoins la jurisprudence reconnaît notamment que l'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. ([Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2010, pourvoi n° 08-45368](#)) Le salarié n'a en effet aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches. La suppression d'une tâche exercée de façon occasionnelle suit la même logique.

La Cour de cassation a reconnu que le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif (Cour de Cassation, chambre sociale, 18 mars 2020, n°18-21700).

De même, des conventions collectives (comme celle des bureaux d'études techniques) peuvent prévoir des dispositions temporaires d'affectation, **même illicite**.

### **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils**

#### **Article 8 - Modification du contrat en cours**

Créé par Convention collective nationale 1987-12-15, en vigueur le 1er janvier 1988, étendue par arrêté du 13 avril 1988 JORF 27 avril 1988

- a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.
- b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.
- c) Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.

Une démission doit exprimer une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail. Dès lors, dans le cas de l'article 8 des bureaux d'études, le refus de l'intéressé d'accepter une fonction temporaire **ne peut valoir démission, mais peut conduire à un licenciement ou pas.**

Il semble y avoir peu de jurisprudence sur l'alinéa c de cet article 8 de la CCN :

- Cour d'Appel, Lyon, Chambre sociale, 10 Octobre 2006 – n° 05/06714

La Cour d'Appel constate que le salarié a subi une rétrogradation et que la modification de poste était susceptible d'entraîner une perte salariale pour une durée indéterminée puisque si le salaire de base restait inchangé, les primes et autres accessoires du salaire pouvait être perdus. Elle ne retient pas l'application de l'article 8.

- Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 5, 5 Novembre 2009 – n° 08/00124

L'application du dernier alinéa de l'article 8 est à la condition qu'il **existe des circonstances particulières** résultant de la situation du travail dans l'entreprise.

- [Cour de cassation, chambre sociale, 7 mars 2007, pourvoi n° 06-40386](#)

**En application de l'article 8**, la décision de l'employeur d'affecter temporairement un salarié à la suite de circonstances particulières résultant de la situation de travail dans l'entreprise à une fonction inférieure à la sienne sans diminution de sa classification et de ses appointements mais **pour une durée supérieure à six mois constitue une modification du contrat de travail** qui, si elle n'est pas acceptée par l'intéressé, **équivalut à un licenciement du fait de l'employeur**

## Le lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ([Cour de cassation, chambre sociale, 03 juin 2003, pourvoi n°01-43573](#)).

En l'absence d'une telle clause dans le contrat de travail, le changement de localisation intervenu dans le même secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat.

En cas de litige, seul le juge peut apprécier si la mutation proposée correspond ou non au secteur géographique du salarié. Il peut s'appuyer sur des critères tels que, par exemple : la distance entre les établissements, rallongement du temps de trajet à prévoir, qualité des transports en commun desservant le nouveau lieu de travail.

Le cas d'une mutation a été rejeté au motif que le nouveau lieu de travail était distant de 80 km du précédent et n'appartenait pas au même bassin d'emploi, ([Cour de Cassation, chambre sociale, 20 février 2019, pourvoi n°17-24.094](#)).

### Distinction entre zone d'emploi et bassin d'emploi.

L'Insee définit la zone d'emploi comme « un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts ». Il existe actuellement 322 zones d'emploi.

En revanche, il n'y a pas de définition précise du bassin d'emploi, terme utilisé par le ministère du Travail. Le bassin d'emploi peut correspondre à un découpage plus fin des zones d'emploi, même si parfois il peut recouvrir les mêmes limites. Dans certaines décisions de justice, bassin d'emploi et secteur géographique semblent assimilés.

Pour l'employeur, la tentation était grande d'assimiler ces deux zones, d'autant que la zone d'emploi au sens de l'Insee a fait son entrée dans le Code du travail dans la partie relative aux grands licenciements économiques...

Pour la région parisienne, la zone est souvent fixée à un rayon d'environ 50 km ou 1h de route. Mais les juges étudient également la fréquence des embouteillages, la facilité d'accès aux transports et la desserte des bus, ainsi que d'autres critères.

L'affectation temporaire du salarié sur un nouveau lieu de travail en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, si 3 conditions sont réunies :

- Cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise,
- Elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles,
- Le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

([Cour de Cassation, chambre sociale, 3 février 2010, 08-41412](#))



*Dans la période, il est possible que les juges reconnaissent au cas par cas que le changement temporaire du contrat de travail, sans rétrogradation et sans perte de salaire ne requiert pas l'accord du salarié...*

### La clause de mobilité géographique

Une clause de mobilité prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié.

La clause de mobilité doit être prévue par le contrat de travail. Elle doit aussi définir **de façon précise** sa zone géographique d'application. A défaut, elle encourt la nullité ([Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2006, pourvoi n°04-45846](#), [Cour de cassation, chambre sociale, 9 janvier 2013, pourvoi n°11-18790](#)).

L'ajout d'une clause de mobilité est une modification du contrat de travail, qui peut donc être refusée ([Cour de cassation, chambre sociale, 23 octobre 2019 pourvoi n°18-18151](#)).

La clause de mobilité pouvait viser l'ensemble du territoire national, à condition que les fonctions du salarié le justifient ([Cour de Cassation, chambre sociale, 13 mars 2013, pourvoi n°11-28. 916](#), [Cour de Cassation, chambre sociale, 21 janvier 2015, pourvoi n°13-25759](#)). Le cas d'une prestation de services située hors de



la région administrative de signature du contrat et de ses départements limitrophes a été jugée comme s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité.

L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible. ([Cour de Cassation, chambre sociale, 3 novembre 2016, pourvoi n°15-10.950](#)).

La mobilité peut éventuellement être prévue par une convention collective, ou même dans un règlement intérieur mais dans ce cas le salarié doit avoir été informé au moment de son embauche de son existence.

Il convient de souligner que le fait pour un salarié de signer, lors de son embauche, une copie du règlement intérieur dans lequel se trouve une clause de mobilité, n'équivaut pas à une acceptation claire et non-équivoque d'une clause de mobilité par le salarié. ([Cour de Cassation, Chambre Sociale 19 Novembre 1997 pourvoi N° 95-41.260](#))

Si un employeur veut se servir de la mobilité obligatoire mise en place par la convention collective et non reprise dans le contrat de travail, il faut que l'employeur puisse prouver que le salarié avait été informé de l'existence de ces dispositions contenues dans la Convention Collective et avait été mis en mesure d'en prendre connaissance. A défaut d'apporter cette preuve, l'employeur ne peut contraindre le salarié à accepter cette mobilité. ([Cour de Cassation ; chambre sociale 27-06-2002 pourvoi N°00-42.646](#))

**L'article 61 de la CCN des bureaux d'études** prévoit, en son paragraphe 4, que « toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas acceptée par le salarié est considérée, à défaut de solution de compromis, comme un licenciement et réglé comme tel » est **caduque** ([Cour de Cassation, chambre sociale, 24 janv. 2008, pourvoi n°06-45.088](#))

La clause de mobilité par laquelle un salarié lié à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société est nulle, même si cette société appartient au même groupe ou à la même unité économique et sociale ([Cour de Cassation, chambre sociale, 13 mars 2013, pourvoi n°11-25576](#), [Cour de Cassation, chambre sociale, 19 mai 2016, pourvoi n°14-26.556](#)). Dans le cas du pourvoi de mai 2016, il y a un changement d'employeur hors article L1224-1 du Code du Travail, l'accord du salarié est donc nécessaire.

Une clause de mobilité n'est pas nécessaire lorsque le déplacement est occasionnel et s'inscrit dans le cadre habituel de l'activité du salarié ([Cour de Cassation, chambre sociale, 11 juillet 2012, pourvoi n°10-30.219](#)).

Le salarié retrouve donc la possibilité de refuser sa mutation si la mise en œuvre de la clause de mobilité emporte modification d'un autre élément essentiel du contrat de travail (nom de l'employeur, rémunération...) ou s'il est prévenu dans un délai trop court.

Il est important de souligner que le salarié retrouve la possibilité de refuser temporairement sa mutation si les conditions de mise en œuvre de la clause de mobilité ne sont pas respectées à savoir l'absence d'un délai de prévenance raisonnable, si elle porte une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie privée et familiale, par ailleurs elle ne peut être mise en œuvre que dans l'intérêt de l'entreprise.

Une mutation hors de la zone d'emploi (en l'absence d'une clause de mobilité) constitue une modification de contrat de travail.

## Le changement d'employeur

Le changement d'employeur nécessite l'accord du salarié, il peut être imposé uniquement dans le cas d'un transfert d'entreprise ([Article L1224-1 du Code du Travail](#))

## L'activité partielle (anciennement chômage partiel)

La jurisprudence considère que le fait de mettre un salarié en activité partielle constitue un simple changement de ses conditions de travail qui ne requiert pas son autorisation. ([Cour de Cassation, chambre sociale, 18 juin 1996, 94-44654](#)).



Ordonnance  
du 27.03.20,  
n° 2020-346

*L'activité partielle est totalement ouverte aux salariés en forfait annuel en jours ou en heures.*

## LA POSSIBILITE DE REFUS PAR LE SALARIE

Le salarié peut accepter ou refuser une modification de contrat. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

Il est important de souligner que l'acceptation de la modification du contrat de travail doit être expresse et non équivoque. Cette acceptation doit être matérialisée par la signature d'un avenant au contrat.

Le simple fait que le salarié poursuive l'exécution de son travail ne démontre en aucun cas son acceptation ([Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005, pourvoi n° 03-47560](#))

Le salarié dispose d'un délai de réflexion raisonnable en fonction de la situation. Si l'employeur ne respecte pas le délai de réflexion, la modification du contrat sera considérée comme nulle.

En cas de refus du salarié, l'employeur a deux options. Il peut renoncer à modifier le contrat de travail ou licencier le salarié, en précisant que la jurisprudence considère que le simple refus du salarié ne peut justifier à lui seul son licenciement.

La lettre de licenciement doit ainsi comporter les raisons pour lesquelles l'entreprise souhaitait procéder aux modifications concernées qui ne doivent pas être fondées sur le fait qu'il ait refusé la modification.

### Une exception est observée en cas de modification de contrat pour motif économique.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou 15 jours si l'entreprise est en liquidation ou redressement judiciaire) pour faire connaître sa décision. Passé ce délai, il sera réputé avoir accepté la modification ([Article L. 1222-6 du Code du Travail](#))

Dans le cas où la modification est liée à des difficultés économiques, ou des mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, le salarié sera licencié pour motifs économiques (à noter qu'employeur est tout de même tenu de l'obligation de reclassement).

En revanche, si la réorganisation n'était pas liée à des difficultés économiques ou des mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, le licenciement pour motifs économiques serait requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse. ([Cour de cassation, chambre sociale, 11 juillet 2018, pourvoi n°17-12.747](#)).

Lorsqu'il s'agit d'un changement des conditions de travail, le salarié est tenu d'accepter ce changement, sauf s'il s'appuie sur un motif discriminatoire ou si l'employeur vise à lui nuire ([Cour de cassation, chambre sociale, 12 mars 2002, pourvoi n° 99-46034](#)).

Il peut refuser aussi si les conditions de mise en œuvre ne sont pas respectées telle qu'une atteinte excessive à sa vie privée et familiale, néanmoins ce refus est temporaire, autrement dit l'employeur peut régulariser la situation.

Le refus constitue une faute professionnelle qui peut être sanctionnée par un licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave.

## LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Depuis les ordonnances de 2017, un accord d'entreprise répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise peut aménager la durée du travail, les règles du forfait jour, aménager la rémunération (sous réserve de respecter le SMIC et les minimas conventionnels hiérarchiques), la mobilité professionnelle ou la mobilité géographique.

La validation de l'accord s'impose au salarié et certaines clauses de son contrat de travail peuvent donc être modifiées. Il dispose d'un mois pour formuler son refus par écrit. **Il peut alors être licencié pour motif personnel en cas de refus.**

**Ces accords d'entreprise sont très dangereux ! Ils doivent absolument faire l'objet d'une ou plusieurs relectures avant signature par notre organisation syndicale. Il ne peut y avoir de signature sans accord du syndicat.**

### **Article L2254-2 (Accord de performance collective)**

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

I. Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- Aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- 2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
  - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
  - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- 4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.



*Dans la période, un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer le fractionnement du congé principal lorsqu'il est supérieur à 12 jours, sans l'accord du salarié.*

## LE SALARIE PROTEGE

**Les salariés protégés ne répondent pas aux mêmes règles.**

La jurisprudence ne fait pas de distinction entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail quand il s'agit d'un salarié protégé ([Cour de cassation, chambre sociale, 14 novembre 2000, pourvoi n° 99-43.270](#)).

La charge de la preuve de l'accord du salarié appartient à l'employeur ([Cour de cassation, chambre sociale, 11 février 2009, pourvoi n° 07-43.948](#)), même si le salarié s'est plié au changement de ses conditions de travail tout au long de sa carrière depuis son accession au statut de salarié protégé

**En cas de refus** par le salarié protégé, l'employeur **peut** renoncer à toute modification ou engager une procédure de **licenciement** ([Cour de cassation, chambre sociale 28 sept. 2010, pourvoi n° 90-40.813](#)). Ce dernier ne peut être envisagé que pour un motif autre que le refus.

L'autorisation de l'inspecteur de travail est bien-sûr nécessaire dans le cadre d'un licenciement.



*Les salariés protégés ne pourront plus s'opposer à l'activité partielle, sauf exception. Cette mesure est, là encore, temporaire.*

Ordonnance  
du 27.03.20,  
n° 2020-346

*L'employeur devra continuer à recueillir leur accord dès lors que l'activité partielle n'affecte pas tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel le salarié protégé est affecté ou rattaché.*

*Dans le cas contraire, le salarié protégé ne pourra pas s'y opposer **sans commettre de faute**. Si l'employeur souhaite le licencier, il devra bien sûr obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.*