

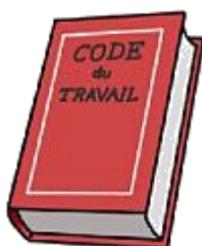


Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/La-modification-d-un-element-essentiel-du-contrat>

La modification d'un élément essentiel du contrat

- Droit du travail
- La modification de contrat



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2016

Description :

Certains éléments du contrat sont qualifiés d'essentiels et ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Lorsque l'employeur envisage de modifier l'un des éléments essentiels du contrat de travail de l'un de ses salariés, il devra recourir à une procédure particulière et obtenir obligatoirement l'accord de son salarié.

En cas de refus du salarié de voir modifier l'un des éléments essentiels du contrat, l'employeur devra renoncer à la révision du contrat ou licencier son salarié pour motif économique mais seulement la proposition de modification était justifiée par l'existence d'un motif économique.

Les éléments essentiels du contrat de travail

Plusieurs éléments sont considérés comme essentiels dans le contrat de travail, car ils déterminent l'engagement du salarié. Le salaire et la qualification professionnelle sont toujours considérés comme des éléments essentiels. En revanche, le temps de travail et le lieu de travail peuvent être assimilés à un simple changement des conditions de travail selon les cas. Il conviendra de voir dans quels cas, le lieu de travail et le temps de travail sont considérés comme des éléments essentiels du contrat.

1) Le salaire : toujours un élément essentiel

Le salaire, qui s'entend comme la contrepartie du travail fourni, comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur.

Le salaire indiqué dans le contrat de travail est toujours considéré comme un élément essentiel du contrat. Par conséquent, l'employeur qui envisage de modifier le salaire contractuel de son salarié devra suivre la procédure de modification du contrat et demander l'accord de son salarié (même lorsque le salaire est prévu à la hausse). Le salarié est toujours en droit de refuser la modification pour conserver le salaire inscrit dans son contrat.

Il convient de souligner que cette règle ne s'applique que pour le salaire contractuel.

Par exemple : un employeur qui verse une prime de 13e mois à ses salariés depuis plusieurs années, sans que cette prime ne soit inscrite dans les contrats de ses salariés, est en droit de supprimer cette prime car il s'agit d'un usage et non d'un élément contractuel. Dans cette hypothèse, l'employeur qui envisage de supprimer l'usage devra respecter la procédure de dénonciation de l'usage (information des représentants du personnel et des salariés par LRAR) mais n'aura pas à demander l'accord de ses salariés. En revanche, si la prime de 13e mois est mentionnée dans le contrat de travail, il s'agit d'un élément du salaire contractuel et l'employeur doit impérativement obtenir l'accord du salarié pour la supprimer ou la réduire.

De même, il faut préciser que l'employeur n'est pas tenu de demander l'accord de son salarié pour modifier son salaire lorsqu'il y est légalement obligé (augmentation du Smic) ou conventionnellement obligé (augmentation du salaire minimum conventionnel prévu par la convention collective).

Par exemple : un salarié est rémunéré à un taux horaire de 10 euros bruts. La Convention collective applicable à l'entreprise est révisée et prévoit que le salaire minimum conventionnel est de 11 euros bruts de l'heure. L'employeur

La modification d'un élément essentiel du contrat

est tenu de respecter cette obligation conventionnelle, il va donc modifier le taux horaire de son salarié dans son contrat et n'a pas besoin de son accord pour cela.

2) La qualification professionnelle : toujours un élément essentiel

La qualification professionnelle désigne la capacité du salarié à exercer un métier ou un poste déterminé. La qualification professionnelle dépend des diplômes, des formations ou de l'expérience acquise par le salarié.

La qualification professionnelle est un élément essentiel du contrat de travail et le salarié est toujours en droit de refuser la modification de sa qualification, qu'il s'agisse d'un changement de qualification à la baisse, comme à la hausse. L'employeur doit donc obligatoirement obtenir l'accord du salarié et respecter la procédure de modification du contrat lorsqu'il envisage de réviser la qualification professionnelle de son salarié.

Il faut souligner à ce propos que la qualification professionnelle détermine les tâches effectuées par le salarié et son niveau de responsabilités dans l'entreprise. L'employeur ne peut imposer que les tâches ayant un lien avec la qualification contractuelle du salarié.

Par exemple : une salariée employée comme « caissière-vendeuse » dans une grande surface peut légitimement refuser de faire le ménage du magasin car il ne s'agit pas d'une tâche n'ayant un rapport avec sa qualification contractuelle.

3) Le temps de travail : la durée du travail toujours un élément essentiel, mais pas les horaires de travail

- La durée du travail : toujours un élément essentiel

La durée du travail mentionnée au contrat de travail constitue un élément essentiel du contrat de travail, qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié. Ainsi, dès lors que l'employeur envisage de réviser à la hausse ou à la baisse la durée du travail inscrite au contrat, il devra mettre en place la procédure de modification du contrat et obtenir l'accord du salarié.

Par exemple : un employeur qui souhaite inscrire que son salarié effectuera désormais 37h hebdomadaire au lieu de 35h doit suivre la procédure de modification du contrat et avoir l'accord écrit du salarié

- Les horaires de travail : un élément essentiel uniquement lorsque le changement implique le passage d'horaires de jour à des horaires de nuit ou inversement

Les horaires de travail relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur. Elles sont inscrites au contrat à titre informatif, mais peuvent être modifiées sans l'accord du salarié car il ne s'agit que d'un simple changement des conditions de travail. Un salarié pourra voir ses horaires modifiés par son employeur sans son accord dès lors que cela ne change pas son temps de travail sur la semaine.

Par exemple : un salarié, travaillant de 9h à 17h du lundi au vendredi, pourra voir son contrat modifié par son employeur afin qu'il effectue désormais son travail de 8h à 16h du lundi au vendredi.

Il n'y a qu'un seul cas où le changement des horaires de travail est considéré comme une modification d'un élément essentiel du contrat devant faire l'objet d'un accord de la part du salarié : le passage des horaires de jour à des

horaires de nuit ou inversement.

Dans cette hypothèse, la modification des horaires ne peut être considérée comme un simple changement des conditions de travail, car elle emporte un profond bouleversement dans la vie du salarié. L'employeur doit donc impérativement obtenir l'accord du salarié pour procéder à ce changement d'horaires.

4) Le lieu de travail : un élément essentiel dans certaines circonstances

- la mutation dans le même secteur géographique n'est pas une modification du contrat

Le lieu de travail inscrit dans le contrat n'est considéré que comme une simple information et non comme un élément essentiel du contrat de travail. Dès lors, la mutation du salarié est possible sans son accord du moment que le nouveau lieu de travail se situe dans la même zone géographique. En effet, une mutation dans la même zone géographique est un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sans commettre une faute.

Par exemple : La région Ile de France est considérée comme une même zone géographique. Ainsi, un salarié qui travaille à Paris pourra être muté à Montreuil, sans que la modification de son lieu de travail ne nécessite son accord.

- La mutation dans un autre secteur géographique est une modification du contrat

En revanche, dès lors que l'employeur envisage de muter définitivement un salarié dans un autre secteur géographique que celui où il travaille, il s'agit d'une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. Mais il ne s'agit d'une modification du contrat que lorsque la mutation est définitive. En effet, une mutation temporaire pour aller effectuer une mission n'est pas une modification du contrat.

Par exemple : un salarié travaille à Paris. Son employeur envisage de le muter dans une filiale de l'entreprise se situant à Lyon, il devra impérativement suivre la procédure de modification du contrat et obtenir son accord écrit pour le muter car Paris et Lyon ne sont pas dans la même zone géographique.

La procédure de modification du contrat

Lorsque l'employeur envisage de modifier l'un des éléments essentiels du contrat de travail de son salarié, il doit suivre la procédure imposée pour la modification du contrat laquelle se décompose en plusieurs étapes.

1) L'employeur doit informer son salarié de son intention de modifier le contrat par lettre recommandée avec accusé de réception

La proposition de modification de contrat de l'employeur doit être précise et informer clairement le salarié sur la modification envisagée. Généralement, l'employeur envoie une lettre proposant la modification ainsi que l'avenant au contrat qui s'appliquerait en cas d'acceptation du salarié.

2) Un délai de réflexion suffisant doit être laissé au salarié pour donner sa réponse

Lorsque la modification proposée par l'employeur n'a pas de cause économique, la loi ne prévoit pas de délai de réflexion minimum à laisser au salarié. Il est seulement fait mention « d'un délai raisonnable » qui doit être laissé au salarié.

Généralement, les conventions collectives fixent le délai applicable à la branche d'activité concernée, il convient donc de s'y reporter.

Lorsque la modification proposée par l'employeur a une cause économique, la loi fixe en revanche un délai d'un mois pour que le salarié communique sa réponse à son employeur.

3) La réponse du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception

En principe, le salarié doit formuler sa réponse à la proposition de modification de son contrat à l'issue du délai de réflexion qui lui est donné. **S'il donne son accord à la modification de son contrat, l'avenant modifiant son contrat entrera en vigueur.**

En l'absence de réponse écrite de la part du salarié passé le délai de réflexion, le salarié est réputé accepter la modification du contrat et l'avenant entrera en vigueur une fois le délai de réflexion écoulé.

En cas de réponse négative du salarié, l'employeur doit prendre acte de son refus et abandonner la modification du contrat.

Cependant, si la modification du contrat avait une cause économique, l'employeur est en droit d'engager une procédure de licenciement pour motif économique (par exemple : proposition de réduction de la durée du travail en raison de difficultés économiques de l'entreprise). Dans ce cas, la loi considère que l'employeur qui connaît des difficultés économiques a le droit de licencier un salarié qui a refusé de modifier ses conditions de travail pour maintenir son emploi.