

Fiche n° 5. La modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Suivant le code du travail l'employeur a le droit d'imposer une modification du contrat de travail au salarié (Art.L.121-7 C.T.).

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail :

A partir du moment où la modification porte sur un élément essentiel, elle est présumée aller en défaveur du salarié et la procédure de l'article L-121-7 C.T. est obligatoire.

✓ **Jurisprudence** « Pour être substantielle la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de sa conclusion, c'est-à-dire un élément qui avait pu les déterminer à contracter. A l'inverse, la modification n'est qu'accessoire, soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de leur volonté, soit lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure» (C.A. du 29.04.1999, Id.n° 5368).

La procédure est différente suivant qu'il s'agit d'une modification unilatérale du contrat de travail avec préavis ou d'une modification du contrat de travail pour motifs graves.

Si l'Employeur ne respecte pas cette procédure, la modification est nulle.¹³

	Modification avec préavis :	Modification pour « motif grave » :								
L'entretien préalable :	Si l'employeur occupe 150 salariés ou plus.									
Formalisme :	La lettre de modification doit être envoyée par lettre recommandée.									
Les motifs :	<p>⇒ Les motifs doivent être réels et sérieux.</p> <p>Ils n'ont pas à être précisés dans la lettre</p> <p>Le salarié peut demander par lettre recommandée les motifs de la modification dans le mois.</p> <p>L'employeur est tenu d'y répondre par lettre recommandée dans le mois</p>	<p>⇒ Des motifs doivent être graves.</p> <p>Ils doivent être indiqués avec grande précision dans la lettre de modification.</p>								
Délai :	<p>⇒ Les modifications peuvent prendre effet au plus tôt après le même délai de préavis qu'en cas de licenciement</p> <table border="1"> <tr> <td>Ancienneté</td> <td>- de 5 ans</td> <td>5 à 9 ans</td> <td>10 et +</td> </tr> <tr> <td>Délai</td> <td>2 mois</td> <td>4 mois</td> <td>6 mois</td> </tr> </table>	Ancienneté	- de 5 ans	5 à 9 ans	10 et +	Délai	2 mois	4 mois	6 mois	<p>⇒ Application immédiate des modifications.</p>
Ancienneté	- de 5 ans	5 à 9 ans	10 et +							
Délai	2 mois	4 mois	6 mois							

L'alternative du salarié : accepter ou démissionner

Acceptation des modifications Le salarié, en continuant son contrat de travail, est présumé avoir accepté les nouvelles conditions, même s'il proteste.

Refus des modifications Le salarié, s'il entend refuser les modifications, doit démissionner et cette démission équivaut à un licenciement.

Le salarié peut alors contester judiciairement les motifs de la modification et obtenir des dommages intérêts.

¹³ La jurisprudence considère que dans cette hypothèse le salarié garde les avantages de son contrat initial. Le salarié peut soit continuer de travailler et dans ce cas il n'y a pas d'acceptation tacite des nouvelles conditions. Le salarié peut préférer notifier à son employeur la résiliation de son contrat pour motifs graves (résiliation immédiate sans préavis et demande de dommages intérêts.)