

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

PAR

Nadine CAMBONIE

REF.

Entreprises magazine, n°35 mai/juin 2009

Le code du travail impose que le contrat soit écrit, passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second remis au salarié.

Outre les dispositions spéciales en cas de travail à durée déterminée ou à temps partiel, le contrat doit notamment préciser : l'identité des parties, la date du début de l'exécution du contrat de travail, le lieu de travail, la nature de l'emploi occupé, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié, la durée et l'horaire normal du travail, le salaire, les compléments et les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération, la durée du congé payé, la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travail en cas de résiliation du contrat, et le cas échéant la durée de la période d'essai.

Dès lors, le contrat de travail, comme tout contrat, peut être modifié d'un commun accord des parties. Toute modification doit alors faire l'objet d'un avenant écrit, actant ladite modification du contrat de travail. Cet avenant doit être signé par les deux parties et est établi en deux exemplaires (dont un est remis au salarié et l'autre à l'employeur) au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Au regard de la jurisprudence actuelle, la remise en cause d'un élément de rémunération tel que des gratifications, des primes, des tickets-repas... même non prévus au contrat de travail, mais dont l'attribution remplit les critères de fixité, de généralité et de constance, sera considérée

comme une modification substantielle du contrat de travail.

Si elle ne peut être obtenue par un avenant au contrat signé par le salarié, une modification substantielle du contrat en défaveur du salarié peut être imposée par l'employeur mais sous le respect des conditions fixées par l'article L. 121-7 du code de travail. Cet article impose le respect des délais et de formalisme imposés en cas de licenciement à savoir : le respect du préavis légal selon l'ancienneté du salarié ; les exigences formelles liées à la notification de la modification (lettre recommandée ou signature apposée par le salarié sur le double de la lettre qui vaudra accusé de réception de la notification) ; l'exposé des motifs de cette modification si le salarié la demande dans les mêmes délais que ceux fixés pour la motivation des licenciements avec préavis. Si l'entreprise compte plus de 150 salariés, il faudra procéder à un entretien préalable.

En cas de motif grave, il est envisageable d'effectuer une modification substantielle du contrat de travail avec effet immédiat. Cette modification devra respecter les exigences relatives à un licenciement avec effet immédiat. Ainsi, la lettre de notification de la modification substantielle doit être immédiatement motivée et envoyée par lettre recommandée (ou signature sur le double remis en main propre).

Si les exigences fixées à l'article L. 121-7 précité du code du travail ne sont pas respectées, la modification envisagée sera nulle. Si le salarié continue à travailler après l'entrée en vigueur

des modifications telles que fixées, il est présumé les avoir acceptées. Si le salarié refuse la modification, il doit en tirer les conséquences et peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. L'employeur peut également prendre l'initiative de la rupture si le salarié refuse la modification. La rupture est dans tous les cas analysée comme un licenciement susceptible de recours judiciaire. Les motifs invoqués pour justifier la modification seront alors analysés par le tribunal saisi sous les deux aspects classiques à savoir qu'ils devront être :

- réels et sérieux ;
- et liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.