

Modification du contrat de travail, que pouvez-vous refuser?

Le Particulier

Par Anne Dayraut

Publié le 21/11/2016 à 15:34



Mutation, mode de calcul de votre salaire... Les changements les plus sensibles de votre contrat de travail nécessitent votre accord. Mais, attention, un refus peut s'avérer lourd de conséquences !

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies et de technologies similaires par notre

site. **Vous êtes employeur, vous voulez faire évoluer vos fonctions publicitaires, mais pas les VOTRES ?** Vous acceptez l'utilisation de cookies et de technologies similaires par notre

même utilisateur, afin de réaliser des statistiques d'audiences et de vous proposer des services éditoriaux, une offre publicitaire adaptée à vos centres d'intérêts et la possibilité de partager des contenus sur des réseaux sociaux. **Quelle mesure avez-vous votre mot à dire ? Et pouvez-vous refuser ces changements ? Tout dépend de la nature des modifications apportées.**

Les modifications de votre contrat portent sur votre rémunération, votre qualification ou votre durée de travail.

Votre accord est indispensable, le contrat entre vous et votre employeur ayant la même force que la loi (art. 1103 du code civil). Ce dernier doit vous informer des changements qu'il envisage, en vous laissant un délai de réflexion pour faire connaître votre décision. Si vous refusez, votre employeur peut vous licencier, même si votre refus ne constitue pas, en lui-même, une faute.

Pour que le licenciement soit justifié, l'employeur doit préciser, dans la lettre de licenciement, les raisons pour lesquelles il souhaite procéder à ces modifications et indiquer que le licenciement intervient à la suite de votre refus de les appliquer. En cas de litige, les juges peuvent ainsi apprécier si le licenciement est bel et bien justifié.

Les modifications de votre contrat portent sur vos conditions de travail (des éléments de moindre importance).

Votre employeur, en vertu de son pouvoir de direction, peut vous les imposer. Si vous refusez de vous plier à sa décision, vous pouvez être sanctionné par un licenciement pour faute et même, éventuellement, pour faute grave. À moins de prouver que votre refus est légitime. C'est le cas si la modification porte une atteinte disproportionnée à votre vie privée, si votre employeur ne vous a pas accordé un délai suffisant pour la mettre en œuvre ou encore si elle n'est pas justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise.

Voici, dans les situations les plus courantes, les modifications de contrat de travail que vous pouvez ou non refuser sans vous mettre en faute.

1 Votre entreprise déménage

Vous ne pouvez pas refuser

Si votre entreprise reste dans le même secteur géographique, il s'agit d'un simple changement de vos conditions de travail. Il n'existe pas de définition précise de la notion de secteur géographique. Les juges l'apprécient de façon objective, pour l'ensemble des salariés, en tenant compte de la distance entre l'ancien et le nouveau site et des moyens de transport existants. Si, par exemple, votre entreprise s'installe dans un département limitrophe, distant de 43 km du précédent site et accessible par le bus et le train, les tribunaux considèrent que vous restez dans le même secteur géographique (cass. soc. du 16.11.10, n° 09-42337).

Sauf si votre entreprise change de secteur géographique.

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies et de technologies similaires par notre société ainsi que par des tiers comme les régies publicitaires partenaires, permettant l'utilisation de données relatives à un même utilisateur afin de réaliser des statistiques d'audiences et de vous proposer des services éditoriaux, une offre publicitaire adaptée à vos centres d'intérêts et la possibilité de partager des contenus sur des réseaux sociaux.

Il s'agit, alors, d'une modification de votre contrat, qui requiert votre consentement,

excepté si une clause de mobilité y figure (voir le point suivant).

2 Vous êtes muté à l'autre bout de la France

Vous pouvez refuser

Vous travaillez à Paris et votre employeur veut vous muter à Marseille? Les deux villes ne sont clairement pas dans le même secteur géographique. Il s'agit d'une modification de votre contrat de travail. L'entreprise doit vous informer et vous donner un délai suffisant pour vous retourner. Vous pouvez refuser cette mutation, sans que cela soit constitutif d'une faute.

Sauf si vous êtes soumis à une clause de mobilité...

Si votre contrat de travail ou votre convention collective contient une telle clause, votre refus serait constitutif d'une faute et votre employeur pourrait vous sanctionner par un licenciement pour faute grave (voir le n° 1104 du Particulier "[Contrat de travail: trois clauses à surveiller](http://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/p1_1575534/contrat-de-travail-trois-clauses-a-surveiller) (http://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/p1_1575534/contrat-de-travail-trois-clauses-a-surveiller)). Les juges s'assurent, néanmoins, qu'il n'est pas fait un usage abusif de la clause de mobilité. Sa mise en œuvre a été jugée déloyale alors que la mutation était motivée par le refus du salarié de se soumettre à une réduction de son temps de travail et, par conséquent, de sa rémunération (cass. soc. du 5.3.14, n° 12-28661). La Cour de cassation exige aussi que les juges vérifient si la clause ne porte pas atteinte au droit des salariés à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (cass. soc. du 10.2.16, n° 14-17576). En l'occurrence, une jeune femme rentrant de congé maternité, avec un enfant plus âgé en résidence alternée, avait contesté son licenciement pour faute grave, suite à son refus de mutation, alors que son contrat comportait une clause de mobilité.

3 Vos horaires de travail sont modifiés

Vous ne pouvez pas refuser

Les horaires de travail sont déterminés par l'employeur, qui peut les modifier unilatéralement. Une entreprise a ainsi pu licencier une infirmière ayant refusé de passer de 18 heures à 6 heures le matin, à 16 heures à 23 heures ou 17 heures à 24 heures. Les juges ont relevé que son horaire n'était pas contractualisé et que le nouvel horaire fixé par l'employeur maintenait l'intéressée en travail de jour et de nuit (cass. soc. du 9.11.11, n° 10-14587).

~~sauf si ce changement entraîne des modifications de votre contrat de travail...~~

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies et de technologies similaires par notre société ainsi que par des tiers comme les régies publicitaires partenaires, permettant l'utilisation de données relatives à un même utilisateur, afin de réaliser des statistiques d'audiences et de vous proposer des services éditoriaux, une offre publicitaire adaptée à vos centres d'intérêts et la possibilité de partager des contenus sur des réseaux sociaux.

Si le changement s'accompagne d'une modification de votre rémunération ou de la durée du travail, ou s'il bouleverse vos horaires (vous passez d'un travail de jour à un travail de nuit, d'horaires fixes à variables, ou de continus à discontinus), il s'agit d'une modification du contrat que votre employeur ne peut vous imposer. Il ne peut pas non plus vous obliger à passer à temps partiel (art. L 3123-4 du code du travail). Mais si cette réduction du temps de travail a une cause économique, votre refus vous expose à être licencié.

4 Le mode de calcul de votre salaire change

Vous pouvez refuser

Tout ce qui touche à votre rémunération, fixe ou variable, constitue une modification de votre contrat de travail. «L'employeur peut modifier la formule de calcul de la part variable si cette option est prévue au contrat ou dans une convention et que l'élément déclenchant la modification est indépendant de l'employeur. Par exemple, un contrat de travail peut prévoir des commissions calculées en fonction de l'évolution du marché ou du secteur», précise maître Thibaut Bonnemye, avocat à Paris

5 Votre poste et vos responsabilités évoluent

Vous ne pouvez pas refuser

Une nouvelle affectation ne constitue pas une modification de votre contrat de travail si les tâches qui vous sont demandées correspondent à votre qualification. Les juges recherchent si la modification a, ou non, une incidence sur l'économie fonctionnelle du contrat de travail (cass. soc. du 7.6.06, n° 04-44815). «En pratique, les frontières de la modification du contrat de travail ne sont pas toujours faciles à déterminer», explique maître Bonnemye.

Sauf si la modification bouleverse votre fonction...

Un directeur de foyer licencié pour faute a, selon les juges, refusé, de bon droit, de signer un avenant le dessaisissant d'une part importante de ses responsabilités, tant dans ses fonctions d'animation et de direction technique, que dans ses fonctions d'administration et de gestion. L'ampleur du changement était telle qu'il s'agissait bien d'une modification de son contrat de travail et qu'il était en droit de la refuser (cass. soc. 11.7.00, n° 98-43688).

6 Un accord d'entreprise modifie la durée collective de travail

Vous pouvez refuser

Même si un accord collectif a été négocié, cela ne dispense pas l'employeur de recueillir individuellement l'accord des salariés pour modifier leur durée de travail. Vous devez ainsi signer une convention individuelle de forfait si votre employeur veut décompter votre durée de travail en jours travaillés dans l'année (forfait jours - voir le n° 1125 du Particulier publicitaire adaptée à vos centres d'intérêts et la possibilité de partager des contenus sur des réseaux sociaux. [Tout ce qui va changer avec la loi travail \(http://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/p1_1614638/tout-ce-](http://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/p1_1614638/tout-ce-)

qui-va-changer-avec-la-loi-travail") ou prévoir forfaitairement des heures supplémentaires (forfait heures). Vous êtes aussi en droit de refuser la nouvelle durée de travail négociée dans un accord de maintien dans l'emploi (art. L 5125-2 du code du travail) ou un accord de préservation ou de développement de l'emploi (art. L 2254-2 du code du travail). Dans les deux cas, si vous n'acceptez pas l'application de l'accord à votre contrat, votre employeur peut vous licencier. Il doit alors respecter la procédure de licenciement individuel pour motif économique. La loi le dispense ainsi, si plusieurs salariés refusent la modification, d'avoir à organiser un plan social (plan de sauvegarde de l'emploi).

Ce que votre employeur peut vous imposer (votre accord n'est pas nécessaire)

- Changement d'horaires de travail dans la journée
- Changement de lieu de travail dans le même secteur géographique (par exemple, de Paris vers la banlieue)
- Tenue vestimentaire

Ce que votre employeur NE peut PAS vous imposer (votre accord est nécessaire)

- Passage à temps partiel
- Mutation hors zone géographique (par exemple, de Paris à Marseille)
- Baisse de salaire (suppression de la part variable...)
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit

Il faut intégrer les éléments importants au contrat de travail

" Je rencontre surtout des salariés qui subissent des modifications de durée de travail et d'horaires dans un contexte de relations tendues. L'employeur change les horaires pour les pousser à partir. Un salarié qui travaillait un samedi sur deux est, ainsi, planifié tous les samedis. Parfois, le poste même est modifié. Même s'il est moins intéressant, le salarié ne peut le refuser, car il correspond à son niveau de qualification. Pour prévenir les litiges, il faut essayer, dès l'embauche, de ne pas signer un contrat type.

Le salarié doit réfléchir aux clauses importantes pour lui et les faire préciser dans son

contrat. Si le lieu de travail est important, il faut négocier une clause du type: «Les parties

conviennent qu'en raison des charges familiales de M. X, son lieu de travail sera...» Elle permettra de refuser tout changement de lieu de travail, y compris dans le même secteur géographique. Le salarié peut aussi essayer de restreindre une clause de mobilité dans

