

MODIFIER UN ELEMENT ESSENTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ECONOMIQUE

La crise sanitaire et économique a entraîné la nécessité, pour de nombreuses entreprises, de repenser la relation contractuelle avec leurs salariés. Mais modifier un contrat de travail ne s'improvise pas, et implique notamment de respecter certains délais.

Rappel préalable de ce qu'est une modification d'un élément « essentiel »

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel ou qui a été jugé comme tel par le salarié et l'employeur, au moment de la conclusion du contrat, est affecté.

Les éléments par nature « essentiels » du contrat de travail sont par exemple :

- la qualification professionnelle
- la rémunération contractuelle ;
- la durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail ;
- le lieu de travail, dans la mesure où le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique distinct, sous réserve d'une clause de mobilité ;

Procédure applicable en cas de modification pour motif économique

Information individuelle et par LRAR – L'employeur informe chaque salarié individuellement du projet de modification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le motif économique énoncé dans le courrier doit être l'un de ceux énoncés par le code du travail

Délai de réflexion – L'employeur indique dans le courrier que le salarié dispose d'un mois à compter de la réception* de la lettre pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé accepter la modification proposée ([C. trav., art. L. 1222-6](#)).

*Remarque : La Cour de cassation considère que *le point de départ imparti au salarié pour donner sa réponse court à compter du jour où le salarié a eu véritablement la lettre entre les mains, soit le jour où il est allé la chercher et non pas la date de première présentation de la lettre recommandée ([Cass. Soc., 27 mars 2008, no 07-40.428](#)).*

Spécificité en cas de procédure de redressement ou liquidation judiciaire – En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le délai accordé au salarié pour répondre à la proposition de l'employeur est fixé à 15 jours. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ([C. trav., art. L. 1233-60-1](#)).

Remarque : L'employeur qui ne respecte pas cette procédure ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation du salarié ([Cass. soc., 25 janv. 2005](#)). L'employeur ne peut donc demander au salarié de se prononcer dans un délai plus court que celui d'un mois et s'il licencie le salarié, sans avoir respecté ce délai, le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 4 juill. 2012](#)).

Quid d'un refus du salarié ?

En cas de refus par le ou les salariés de la proposition de modification pour motif économique de leur contrat de travail, l'employeur peut envisager de licencier le ou les salariés et dans ce cas respecter la procédure de licenciement pour motif économique.

Si plusieurs salariés refusent la modification d'un élément essentiel que l'employeur a proposé pour un motif économique identique, l'employeur doit alors appliquer la procédure de licenciement collectif adéquate.

Remarque : C'est le refus exprimé par les salariés qui constitue l'élément déclenchant de la procédure de licenciement collectif et non pas la proposition ([C. trav., art. L. 1233-25](#)).

Si l'employeur n'est pas tenu de mentionner dans la lettre de proposition de modification de contrat de travail les conséquences du refus du salarié, il semble que le salarié puisse demander des informations complémentaires sur le projet de modification à l'employeur qui, s'il ne répond pas, peut se voir reprocher une légèreté blâmable ([Cass. soc., 20 janv. 1998](#)).

La modification du contrat de travail résultant d'une cause économique répond donc à un cadre très spécifique.

Il est important de préparer la décision, soigner les écrits vis-à-vis du salarié et respecter les différentes étapes et échéances légales.

Attention également à penser à vérifier la convention collective de référence dans la société et à appliquer les éventuelles dispositions plus favorables sur le sujet !
