

La révision du contrat de travail

Le contrat de travail étant soumis au droit général des contrats, les parties, à savoir l'employeur et le salarié peuvent bien évidemment décider de modifier le contenu de ce dernier d'un commun accord, pour autant qu'il soit conforme aux différentes lois en vigueur. Ainsi, il est par exemple interdit de prolonger une période d'essai au-delà du terme prévu initialement, même de commun accord.

En tout état de cause, la modification du contrat de travail prendra la forme d'un avenant au contrat.

Lorsque la modification du contrat de travail est décidée unilatéralement, donc par une seule partie, le plus généralement l'employeur, plusieurs situations sont à envisager selon que la modification porte sur une clause essentielle ou non du contrat de travail et qu'elle soit favorable ou défavorable au salarié.

Modification du contrat de travail en faveur du salarié

Le Code du travail n'envisage pas l'hypothèse d'une modification unilatérale du contrat de travail en faveur du salarié. Il n'y a donc pas de distinction entre une modification sur un point essentiel ou accessoire du contrat de travail.

De par le silence du Code du travail, une certaine doctrine a estimé que l'employeur avait donc la possibilité de modifier unilatéralement le contrat de travail en faveur de son salarié. Toujours selon ce courant doctrinal, si le salarié refuse de signer l'avenant ou d'exécuter le contrat de travail selon les conditions plus favorable, il s'exposerait alors à des sanctions puisque cela pourrait être pris comme un refus de travail.

Un autre courant doctrinal estime de son côté qu'en cas de refus par le salarié d'une modification du contrat de travail en sa faveur, l'employeur ne pourrait alors modifier le contrat puisqu'aucune procédure n'est prévue par le Code du travail, en cas de refus du salarié.

Il convient malgré tout de préciser qu'un changement neutre ou en faveur du salarié sur une clause non-essentielle du contrat de travail, est en pratique souvent interprétée comme un refus de travail.

Modification du contrat de travail en défaveur du salarié sur une clause accessoire

Une clause accessoire est une clause qui porte sur un point qui n'est pas déterminant pour les parties lors de la signature du contrat. S'il est, par exemple stipulé que le salarié pourra travailler soit au siège de l'entreprise, soit en tout lieu utile pour l'employeur, le lieu d'exécution du travail devient une clause accessoire.

Dans ce cas, aucune procédure n'est prévue par le Code du travail et l'employeur aura donc la possibilité de modifier cette clause unilatéralement.

De même que dans le cas précité ci-dessus, si le salarié refuse soit de signer l'avenant, soit d'exécuter le contrat de travail à ces nouvelles conditions, il s'expose à des sanctions pour

non-exécution du contrat de travail, respectivement pour refus de travail ou encore insubordination.

Modification du contrat de travail en défaveur du salarié sur une clause essentielle

Dans ce cas, il faut se référer à l'article L.121-7 du Code du travail. En effet, l'employeur devra respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement. Il y a donc lieu de distinguer la modification avec ou sans préavis.

Modification avec préavis

Dans ce cas, l'employeur devra opérer selon une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement avec préavis.

Le changement devra être notifié par courrier recommandé avec accusé de réception et en fonction de son ancienneté, le salarié bénéficiera d'un délai de préavis plus ou moins long. Suite à ce courrier, le salarié aura la possibilité d'accepter purement et simplement la modification en signant un avenant au contrat de travail existant.

Cependant, il convient de souligner que le salarié pourra également demander les motifs de ce changement dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier recommandé de l'employeur, lequel disposera également d'un délai d'un mois pour répondre à son salarié.

L'employeur se devra d'être attentif à la réponse qu'il donnera à son salarié et veillera à justifier sérieusement la raison de sa décision.

En outre, pour autant que l'entreprise compte plus de 150 salariés, un entretien préalable à la modification est obligatoire.

Modification avec effet immédiat

Pour procéder à un tel changement avec effet immédiat, l'employeur doit pouvoir justifier de motifs graves. La procédure à suivre par l'employeur est identique à la procédure pour licenciement avec effet immédiat.

L'employeur devra donc faire part de sa décision par courrier recommandé, ce courrier devant contenir les motifs à la base de la décision, contrairement à ce qui est prévu dans la procédure avec préavis.

L'employeur sera également tenu à un entretien préalable si l'entreprise compte plus de 150 salariés.

Sanctions

Si l'employeur n'a pas respecté la procédure prévue, les modifications sont considérées comme nulles et le contrat de travail se poursuivra selon les conditions antérieures.

Nadège THOMAS - Avocat à la Cour

2A, avenue Dr Gaasch, B.P. 25 L-4801 Rodange

Tel : +352 26 50 39 67 - Fax : +352 26 65 08 09 -G.S.M. : +352 621 25 99 95

E-mail : nt@nthomas-avocat.com - www.nthomas-avocat.com

Par contre, si l'employeur a respecté la procédure, la modification s'impose au salarié et ce dernier n'aura d'autre choix que de démissionner pour contester la modification. Le Code du travail précise que dans ce cas, la résiliation du contrat de travail sera considérée comme un licenciement.

Le salarié aura donc la possibilité par la suite de se retourner contre son employeur pour licenciement abusif, mais il est aisé de comprendre que cette action est particulièrement risquée pour le salarié.

Nadège THOMAS - Avocat à la Cour

2A, avenue Dr Gaasch, B.P. 25 L-4801 Rodange

Tel : +352 26 50 39 67 - Fax : +352 26 65 08 09 -G.S.M. : +352 621 25 99 95

E-mail : nt@nthomas-avocat.com - www.nthomas-avocat.com