

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 octobre 2011

**SIMPLIFICATION DU DROIT
ET ALLÈGEMENT DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES - (n° 3787)**

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

AMENDEMENT

N° 152

présenté par

Mme Gruny, M. Perrut, M. Terrot, M. Straumann, Mme Marland-Militello,
M. Decool, M. Carré, M. Dosne, M. Roatta, M. Luca, Mme Branget,
M. Roubaud et M. Christian Ménard

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant :

Après l'article L. 1222-5 du code du travail est insérée une section 1 *bis* ainsi rédigée :

« Section 1 *bis* :

« Modification du contrat de travail pour motif personnel.

« *Art. L. 1222-5-1* . – Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif personnel, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

« La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

« À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

On se souvient que l'accord arrêté le 11 janvier 2008 et signé entre les organisations nationales interprofessionnelles représentatives des salariés et des employeurs s'était étonné de la différence de traitement entre la modification du contrat de travail pour un motif personnel et

économique. Or, la loi de modernisation du marché du travail a oublié de transposer dans la loi ce souhait de simplification des partenaires sociaux.

L'article L 1222-6 du code du travail prévoit la modification du contrat de travail pour un motif économique. Cette modification doit concerner des éléments essentiels du contrat de travail (ex : rémunération, durée du travail, lieu de travail, qualification...); en deuxième lieu, la modification doit être édictée dans l'intérêt de l'entreprise; en troisième lieu, elle doit faire l'objet d'une procédure spécifique prévue par la loi : l'employeur doit informer chaque salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception du courrier, pour faire connaître son refus. Si le salarié répond positivement à la proposition de l'employeur ou s'abstient de répondre dans ce cas, il s'agit d'une acceptation tacite de la modification proposée. Ceci étant, une telle attitude ne sous-entend pas une acceptation par le salarié du motif économique de la rupture. Si le salarié répond négativement au courrier de l'employeur dans cette hypothèse, ce dernier devra, soit maintenir le salarié aux conditions antérieures à la modification, soit procéder à son licenciement économique.

En revanche, rien n'est prévu dans la loi dans le cadre d'une modification du contrat pour un motif personnel (ex : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit). La jurisprudence a indiqué que l'employeur doit proposer la modification de manière claire, de préférence par écrit. Qui plus est, la proposition de modification doit laisser un laps de temps au salarié pour formuler sa réponse. Aucune durée n'est, toutefois, fixée. Cependant, on pourrait considérer que le délai d'un mois constitue une durée suffisante pour que le salarié fasse part de son attitude. En outre, il convient d'indiquer clairement que le silence du salarié pendant la durée ainsi fixée équivaut à un refus des modifications proposées. En aucun cas, le silence du salarié ne peut valoir acceptation de la modification. En cas de refus exprès du salarié de la modification proposée ou d'absence de réponse de sa part dans le délai fixé, il appartient à l'employeur, soit de poursuivre le contrat de travail dans les conditions antérieures, soit de procéder à la rupture du contrat dans le cadre du licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Qui peut comprendre que le silence du salarié équivaut à une acceptation dans le cadre économique et à un refus dans le cadre personnel ? Dans un souci de simplification, il convient d'élargir la règle applicable pour le motif économique en matière de motif personnel.