

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 440, 26 octobre 2017

- Pas de procédure de modification du contrat de travail pour motif économique sans... motif économique

Mise à jour

Caroline MARGERIN
Avocat Cabinet DELSOL
Philippe Pacotte
Avocat associé Cabinet DELSOL

[Cass. soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 15-28.569, arrêt n° 2049 FP-P+B]

Les faits

Une société a conclu un contrat de production audiovisuelle avec une salariée pour la réalisation d'une série de documentaires. Le contrat prévoyait une rémunération forfaitaire de 27.000 euros, à laquelle s'ajoutait 25.000 euros de droits d'auteur.

Un avenant au contrat, signé par les deux parties, a réduit la rémunération prévue à 20.000 euros, avec l'octroi de 2.000 euros pour les droits d'auteur et une rémunération variable correspondant à 6 % des recettes hors taxes.

Les demandes et argumentations

La salariée a saisi le Conseil des prud'hommes sur le fondement de l'irrégularité de l'avenant modificatif du contrat de travail. Selon elle, la modification de la rémunération faisait suite à la baisse des subventions accordées pour la réalisation des documentaires. La baisse de la rémunération avait donc une cause économique. Par conséquent, elle aurait dû bénéficier de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique, lui donnant un délai d'un mois pour faire connaître son refus, conformément à l'article L. 1222-6 du Code du travail.

De son côté, l'employeur estimait que la baisse des subventions ne constituait pas un motif économique de licenciement au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail. Par conséquent, la procédure légale de modification du contrat de travail pour motif économique ne devait pas s'appliquer.

La Cour d'appel a fait droit à l'argumentation de l'employeur en décidant que l'article L. 1222-6 du Code du travail ne s'appliquait pas « à toutes les modifications du contrat de travail mais seulement à celle qui sont envisagées dans le cadre de projets de licenciements économique notamment en cas de difficultés économique ou de mutations technologiques » (CA Colmar, 11 juin 2015, n° 14/01033). Il en résulte qu'en l'absence de projet de licenciement économique, l'employeur n'était pas tenu de respecter la procédure de l'article L. 1222-6 du Code du travail. La salariée a consenti à cet avenant et n'invoque pas de vice du consentement. La modification du contrat de travail était donc régulière.

La salariée a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette décision.

La décision, son analyse et sa portée

Dans son arrêt du 13 septembre 2017, la Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel et précise :

« Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1222-6 du Code du travail que la procédure qu'il prévoit est applicable lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail ;

Et attendu qu'ayant relevé qu'il n'était pas allégué que l'avenant litigieux avait été conclu pour l'une des causes de licenciement pour motif économique prévues par l'article L. 1233-3, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait consenti à l'avenant proposé par l'employeur et qu'elle n'invoquait pas de vice du consentement, a légalement justifié sa décision ».

Cette décision permet à la Cour de cassation de délimiter strictement le champ d'application de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique (1), en creusant l'opposition avec la modification du contrat de travail de droit commun (2).

• Les modalités spécifiques de la modification du contrat de travail pour motif économique

L'article L. 1222-6 du Code du travail dispose que « lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ». Ce courrier doit informer le salarié qu'il dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus. Ce délai court à compter de la réception du courrier. Une absence de réponse vaut acceptation par le salarié de la modification proposée à l'échéance du délai d'un mois.

En l'espèce, la salariée revendiquait le bénéfice de cette disposition au motif que la modification de son contrat de travail lui aurait été proposée pour un motif inhérent à l'entreprise, en l'occurrence la baisse des subventions. Un tel motif devait donc revêtir une nature économique.

La procédure de modification du contrat de travail pour motif économique se limite aux modifications proposées pour une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail. Selon cette disposition, « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- à des difficultés économiques (...);
- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- à la cessation d'activité de l'entreprise (...) ».

Dès lors, dans l'arrêt commenté, c'est une application littérale de l'article L. 1222-6 du Code du travail qui est retenue par la Cour de cassation. Pour

appliquer la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique prescrite par cette disposition, le motif ne doit pas être seulement non inhérent à la personne du salarié. Il doit s'agir de l'un des motifs économiques formellement énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Pour la Cour de cassation, la baisse des subventions allouées pour un projet caractérise bien un motif de modification du contrat de travail non inhérent à la personne du salarié, mais ne constitue pas pour autant une cause économique de licenciement.

Cette solution n'a pas toujours été évidente puisque la Cour de cassation avait eu l'occasion de juger précédemment que « *la modification du contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié est réputée fondée sur un motif économique* » (Cass. soc. 3 mai 2012, n° 10-27.427). Dans cette espèce cependant, les causes présidant à la proposition de modification du contrat de travail résultaient de mesures d'urgence destinées à sauvegarder l'entreprise. La modification proposée pouvait donc être perçue comme ayant une cause économique au sens où elle reposait sur des raisons non inhérentes au salarié et liées à des difficultés structurelles. Ce seul constat entraînait l'application du régime juridique de l'article L. 1222-6 du Code du travail.

En revanche, dès que l'employeur envisage la modification du contrat de travail pour motif économique, il est tenu de mettre en œuvre la procédure adéquate, quelles que soient les circonstances. S'il ne respecte pas les formalités prescrites, l'employeur ne peut ensuite se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat par le salarié.

Il a été jugé que la mise en œuvre de cette procédure était obligatoire, y compris pour un salarié, seul cadre dirigeant de l'entreprise, qui était déjà parfaitement informé de la situation financière et qui avait même participé à la mise en œuvre d'une stratégie globale de réduction de la masse salariale (Cass. soc. 28 septembre 2016, n° 15-16.775). Quel que soit le degré d'information du salarié sur les motifs économiques donnant lieu à la modification du contrat de travail, le délai d'un mois doit lui être accordé par l'employeur.

Au cas particulier, la Cour de cassation semble avoir caractérisé un motif de modification du contrat de travail qui ne soit ni pour motif personnel, ni pour motif économique, mais simplement non inhérent à la personne du salarié. Dès lors, en cas de refus de la modification, se pose la question du motif de licenciement auquel s'expose le salarié.

Dans l'attente d'une éventuelle clarification de la Cour de cassation sur ce point, l'employeur a donc tout intérêt à qualifier clairement le motif à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail en s'en tenant à la distinction motif économique tel qu'énoncé à l'article L. 1233-3 ou motif inhérent à la personne du salarié. Dans ce dernier cas, la procédure applicable sera moins favorable pour le salarié, mais lui offrira tout de même certaines garanties.

• Toute procédure de modification du contrat de travail doit offrir des garanties

A l'appui du second moyen de son pourvoi, la salariée estimait que l'employeur avait manqué à son obligation de bonne foi puisqu'elle n'avait pas bénéficié d'un délai de réflexion lui permettant d'évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause. Il s'agirait, selon elle, d'un manquement à l'article 1134 du Code civil (devenu article 1104) concernant l'exécution du contrat de travail de bonne foi, que l'employeur aurait violé en ne lui accordant pas un délai de réflexion suffisant.

La jurisprudence a donné des précisions concernant le délai de réflexion raisonnable dans lequel une modification du contrat de travail « *de droit commun* » pouvait intervenir. Ainsi, il a été jugé que l'employeur manquait à son obligation d'exécution du contrat de travail de bonne foi lorsqu'il ne donnait pas au salarié « *un délai de réflexion qui lui permette d'évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause* » (Cass. soc., 28 mars 2001, n° 99-41.703).

Sur ce point, l'administration a précisé qu'en cas de modification du contrat de travail, l'employeur devait donner un délai raisonnable au salarié, d'au moins 15 jours, pour se prononcer sur la modification envisagée (Instruction DRT du 30 juill. 1993, n° I, 2 : BOMT n° 93-20 p. 150).

Des dispositions conventionnelles peuvent également définir un délai de réflexion dans le cas d'une modification du contrat de travail, qu'elle soit de droit commun ou pour un motif économique.

A défaut de respect d'un délai raisonnable, le licenciement qui serait intervenu en raison du refus du salarié serait abusif.

Par précaution, et afin d'éviter toute contestation, l'employeur peut indiquer dans le courrier de proposition de modification du contrat de travail de droit commun qu'une absence de réponse dans le délai imparti vaudra acceptation. Mieux vaut alors, dans ce cas, prévoir un délai de réflexion suffisamment large.

Ici, aucune indication n'est donnée sur le délai dans lequel la signature de l'avenant litigieux est intervenue. La Cour se repose sur la notion de vice du consentement, qui n'a pas été invoquée par la salariée, pour éventuellement se prononcer sur l'altération de sa volonté au moment de signer.

Dès lors, qu'il s'agisse d'une proposition de modification du contrat de travail de droit commun, ou non-inhérente à la personne du salarié, le salarié a tout intérêt à demander un délai de réflexion de quelques jours avant d'acquiescer à une quelconque modification de sa rémunération. Seul le vice du consentement, particulièrement difficile à démontrer, pourrait ensuite faire obstacle à la régularité de l'avenant.

La décision de la Cour de cassation du 13 septembre 2017 vient souligner cette distinction entre un motif non inhérent à la personne du salarié et un motif économique tel qu'il est énoncé à l'article L. 1233-3 du Code du travail. La Cour retient donc une application restrictive de l'article L. 1222-6 du Code du travail dans la mise en œuvre de la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique. Cette position aura nécessairement un impact sur le contrôle du licenciement intervenant à la suite du refus exposé par le salarié. Dès lors, suite au prochain numéro !

TEXTE DE L'ARRÊT

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 11 juin 2015), que par actes des 1^{er} octobre 2007 et 15 avril 2008, Mme Decaire a conclu avec la société Faites un vœu un contrat de documentation audiovisuelle en vue de la réalisation d'une série documentaire ; que par avenant du 4 août 2008, ses modalités de rémunération ont été réduites ; que le 5 juin 2012, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir diverses sommes sur le fondement de l'irrégularité de cet avenant ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que l'employeur n'était pas tenu de respecter les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail à l'occasion de la conclusion de l'avenant du 4 août 2008 et de la débouter de sa demande de rappel de salaire à ce titre et des congés payés afférents alors, selon le moyen :

que la modification du contrat de travail proposée par l'employeur pour un motif non-inhérent à la personne du salarié est réputée fondée sur un motif économique ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté les formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ne peut se prévaloir, ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ; que, pour dire ces dispositions

inapplicables, la cour d'appel a retenu qu'« il n'a pas été allégué que l'avenant du 4 août 2008, qui a réduit tant le salaire que les droits d'auteur de Madame Decaire, ait été conclu dans le cadre d'un projet de licenciement économique de celle-ci afin de l'éviter » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si le motif économique de la modification du contrat de travail ne résultait pas, ainsi que les parties s'accordaient à le reconnaître, de la baisse des subventions allouées pour la réalisation de la série de films projetée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-6 du code du travail ;

subsidiairement, que manque à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail l'employeur qui demande au salarié de signer un avenant au contrat de travail modifiant la rémunération sans lui donner un délai de réflexion pour lui permettre d'évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause ; qu'en se bornant dès lors, pour débouter Mme Decaire de sa demande de nullité de l'avenant du 4 août 2008, à énoncer que la salariée a consenti à cet avenant et n'a pas invoqué un vice du consentement, sans rechercher si l'employeur lui avait laissé un délai de réflexion suffisant la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1222-6 du code du travail que la procédure qu'il prévoit est applicable lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Et attendu qu'ayant relevé qu'il n'était pas allégué que l'avenant litigieux avait été conclu pour l'une des causes de licenciement pour motif économique prévues par l'article L. 1233-3, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait consenti à l'avenant proposé par l'employeur et qu'elle n'invoquait pas de vice du consentement, a légalement justifié sa décision ;