

CONTRAT DE TRAVAIL – Modification pour motif économique – 1° Réduction de la rémunération contractuelle par voie d’avenant – Acceptation du salarié – Non-respect du régime légal (L1222-6) – Modification privée d’effet – 2° Délai de réflexion d’un mois – Point de départ du délai – Réception effective du courrier de l’employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2008

AIMTM contre P. (pourvoi n° 07-42602)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Fort-de-France, 29 mars 2007), que M. P., médecin salarié de l’Association interprofessionnelle de médecine du travail de la Martinique (AIMTM) à compter du 1^{er} octobre 1980, dont la rémunération était fixée par un avenant au contrat de travail du 23 juin 1989, a, selon l’employeur, signé le 28 décembre 1994, sans que lui ait été envoyée préalablement la lettre recommandée avec avis de réception, prévue par l’article L. 321-1-2 du Code du travail alors applicable, une “convention de sauvetage” prévoyant que les clauses financières du contrat de travail de chaque médecin étaient “suspendues à compter du 1^{er} janvier 1995” et que le salaire de base était fixé au minimum syndical ; que la convention disposait qu’elle était conclue pour une durée initiale de trois années et ferait l’objet d’une négociation au cours du dernier trimestre 1997 ; qu’aucun accord n’étant intervenu à l’issue de cette période, l’AIMTM a alors proposé à M. P., par lettre recommandée du 4 novembre 1999, présentée le 8 et remise le 17, un avenant réduisant sa rémunération en l’informant qu’il disposait d’un mois pour faire connaître sa réponse ; que ce dernier a refusé cette proposition par lettre du 15 décembre 1999 ; qu’il a saisi la juridiction prud’homale d’une demande de rappel de salaire à compter du 1^{er} janvier 1995 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt d’accueillir cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ que la conclusion d’un accord conventionnel par lequel est organisée, pour tous les salariés d’une catégorie, la simple suspension provisoire d’une stipulation de leur contrat de travail ne ressortit pas à la procédure de modification contractuelle pour motif économique ; qu’en conséquence, à l’issue de la période de négociation, n’ayant pas à assimiler à une acceptation le silence conservé par le salarié pendant un mois, l’employeur peut proposer le texte de cet accord aux salariés sans respecter le formalisme de l’article L. 321-1-2 du Code du travail ; qu’en l’espèce, les médecins avaient accepté depuis le 19 avril 1994 le principe d’une réduction de leur rémunération et, le 27 décembre 1994, à l’issue de négociations, l’AIMTM a proposé aux salariés le texte d’un accord dit de sauvetage ; qu’en reprochant à l’AIMTM de n’avoir pas respecté à cette occasion la procédure de modification contractuelle pour motif économique, la Cour d’appel a violé les articles 1101 et 1134 du Code civil, L. 121-1 et L. 321-1-2 du Code du travail ;

2°/ que l’employeur qui n’a pas respecté les formalités de la proposition de modification contractuelle pour motif économique peut se prévaloir d’une acceptation expresse du salarié ; qu’en l’occurrence, la Cour d’appel a constaté que M. P. a expressément accepté, en la signant et en la renvoyant à l’AIMTM, la convention de sauvetage, ce dès le lendemain de sa réception ; qu’en refusant, néanmoins, de considérer cet accord exprès de volonté au prétexte que la convention de sauvetage n’a pas été adressée dans les formes

prescrites, la Cour d’appel a violé les articles 1101 et 1134 du Code civil L. 121-1 et L. 321-1-2 du Code du travail ;

3°/ que l’acte nul est susceptible de confirmation ; qu’en l’espèce, l’AIMTM faisait valoir en cause d’appel que, dans une lettre qu’il lui avait adressée le 20 avril 1998, M. P. avait reconnu et confirmé l’acceptation des mesures appliquées durant trois ans en vertu de la convention de sauvetage ; qu’ainsi, s’il y avait manifesté son refus d’une pérennisation de la réduction de salaire à l’issue du terme de la convention de sauvetage, M. P. avait admis son accord sur le principe de la convention de sauvetage et avait couvert la nullité pouvant éventuellement affecter la procédure de conclusion de cette convention ; qu’en s’abstenant de se prononcer sur cette circonstance, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1101, 1134 et 1338 du Code civil, L. 121-1 et L. 321-1-2 du Code du travail ;

Mais attendu, d’abord, qu’ayant relevé que la “convention de sauvetage” avait pour effet de réduire la rémunération contractuelle du salarié pendant une durée de trois années, la Cour d’appel en a déduit à bon droit que les formalités prescrites par l’article L. 321-1-2 du Code du travail, recodifié sous le n° L. 1222-6, étaient applicables ;

Attendu, ensuite, que la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l’article L. 321-1-2 du Code du travail ; qu’il en résulte que l’employeur qui n’a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d’un refus, ni d’une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ;

D’où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n’est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que l’employeur fait encore grief à l’arrêt d’accueillir la demande, alors, selon le moyen :

1°/ que le délai d’un mois dans lequel le salarié doit répondre à l’offre de modification contractuelle court à compter de la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ; qu’en l’espèce, il résulte de l’avis de réception dûment analysé par la Cour d’appel que la lettre de l’AIMTM en date du 4 novembre 1999 a été présentée par l’administration des postes à M. P. le 8 novembre et n’a été retirée par celui-ci que le 17 novembre ; qu’en faisant courir le délai d’un mois seulement à compter de la date de retrait de la lettre, soit neuf jours après la date de présentation de celle-ci, la Cour d’appel a violé l’article L. 321-1-2 du Code du travail ;

2°/ que, subsidiairement, le destinataire d’une notification par voie de lettre recommandée ne peut, de son propre fait, retarder le moment de la réception de celle-ci ; qu’en s’abstenant de rechercher les raisons ayant conduit M. P. à ne retirer que le 17 novembre 1999 la lettre recommandée présentée dès le 8 novembre 1999, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1101 et 1134 du Code civil, L. 321-1-2 du Code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, la réponse du salarié doit parvenir à l'employeur dans le délai d'un mois ; qu'en considérant la seule date d'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception valant réponse de M. P., la Cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 321-1-2 du Code du travail ;

Mais attendu que, selon l'alinéa 2 de l'article L. 321-1-2 du Code du travail, recodifié sous le n° L. 1222-6, le salarié dispose d'un mois à compter de la réception de la lettre de l'employeur lui proposant une modification de son contrat de travail pour faire connaître son refus ; qu'ayant constaté que

le salarié avait reçu la lettre de l'employeur le 17 novembre 1999, la Cour d'appel en a exactement déduit que le courrier adressé par l'intéressé le 15 décembre 1999 pour notifier son refus l'avait été dans le délai imparti ; que le moyen, inopérant en sa deuxième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – M. Linden, rapp. – M. Deby, av. gén. – SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

1. Les faits de l'espèce sont les suivants. En raison de difficultés économiques, l'employeur d'un médecin du travail a conclu avec son salarié (en fait avec tous les salariés de cette catégorie) un avenant suspendant pour une durée déterminée la rémunération contractuelle ; une clause prévoyait l'engagement de négociations à l'issue de cette période. En substitution, un salaire d'un montant inférieur, déterminé collectivement, a été versé durant trois années. Les négociations à la date de revoyure n'ayant pu aboutir, l'employeur, a proposé au salarié d'entériner la modification de son contrat de travail pour motif économique. Le salarié a émis un refus dont la validité a été rejetée par l'employeur, la réponse présentant un caractère prétendument tardif. En conséquence, l'employeur a maintenu l'application du salaire minoré. Le salarié a contesté son sort et a en particulier réclamé un rappel de salaire tant sur la période triennale de suspension de sa rémunération contractuelle (2.) que sur la période suivante (3.).

2. Il n'était pas contestable que l'employeur avait omis, lors de la première phase, de respecter les dispositions de l'art. L 1222-6 (L 321-1-2 anc.) qui disposent : « Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'art. L 1233-3, 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. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond qui ont accordé le rappel de salaire et affirme « la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l'article L. 321-1-2 du Code du travail ; il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié » (ci-dessus). Cet énoncé n'est pas nouveau (1), toutefois rapporté aux faits de l'espèce et à l'argumentation du pourvoi patronal, il se voit doté d'un effet amplifiant. L'espèce examinée en 2005 ne permettait pas de connaître avec précision les conditions de mise en œuvre de la modification, faute d'écrit ; le débat avait essentiellement été centré sur le mode de preuve, l'employeur arguant de la connaissance par le salarié de la proposition et de la possibilité laissée, pendant un mois, de la refuser. La Cour de cassation avait répondu en exigeant, avec raison, le respect du formalisme de la lettre recommandée (2).

L'espèce rapportée ci-dessus diffère substantiellement. L'employeur avait organisé, sans volonté apparente de fraude, un processus empruntant au droit commun des contrats, requérant une manifestation explicite de volonté du salarié à travers un avenant. L'intégrité et l'absence d'équivoque de l'acceptation du salarié n'étaient donc guère discutables – sauf toutefois à relever qu'aucune information ne figure dans l'arrêt quant à un éventuel délai de réflexion.

Ce mécanisme n'a pas trouvé grâce aux yeux des juges, du fond comme de cassation. Il faut probablement y voir une lecture des dispositions de l'art. L 1222-6 comme se rattachant non seulement à des exigences de forme mais élaborant un véritable droit substantiel de la modification du contrat de travail (3). Depuis 1987, il est acquis que le contrat de travail ne peut être en principe modifié sans l'accord du salarié ; surtout, cet accord doit être explicite (4). Par réaction, le législateur, en 1993, a délibérément fragilisé les salariés en

(1) Soc. 25 janv. 2005, PB, Bull. civ. V n° 18.

(2) v. également Soc. 17 octobre 2007 pourvoi n° 06-41126.

(3) La Cour exclut d'ailleurs explicitement de rattacher ces dispositions à une « simple règle de procédure » v. rapp. ann. 2003 p. 276 disp. sur www.courdecassation.fr

(4) E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. hypercours, 3^{ème} ed., 2008, § 84 s. ; P. Adam, *L'individualisation du droit du travail - Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, Bibl. de droit social n° 39, LGDJ, 2005, § 189 s.

inversant le silence de ceux-ci face à une proposition de modification pour motif économique (5) : tout en maintenant la possibilité d'un refus (6), l'acceptation tacite a ainsi fait son retour en droit positif (7).

C'est de ce dispositif qu'est issu l'art L 1222-6, mais il reste dérogatoire : échappant à une lecture civiliste du contrat de travail qui prévaut depuis vingt ans (8), il ne peut recevoir application que dans le champ qui est le sien : les modifications prenant racine dans un motif économique. Hors de celles-ci, le contrat retrouve sa faculté de résistance (9). Symétriquement ce processus impose un régime légal de la modification pour motif économique : celle-ci étant soustraite par la volonté du législateur au droit commun de la modification, il n'est pas possible de lui faire retour, ce qu'avaient cru pouvoir faire les parties en l'espèce. C'est également ce raisonnement qui justifie de pouvoir demander, en référé, l'annulation de la proposition de modification du contrat de travail, illicite car ne respectant pas le régime légal (10).

La Cour de cassation paralyse les effets d'un tel avenant en précisant que c'est aussi bien « l'acceptation » que le « refus » du salarié qui est privé d'effet en un tel cas. Les conséquences en matière d'acceptation sont aisées à déterminer : c'est le retour aux conditions contractuelles initiales. Pour ce qui concerne le refus, l'employeur qui persisterait dans son intention verrait alors le licenciement prononcé privé de cause réelle et sérieuse, nonobstant la présence de l'un ou l'autre des éléments caractéristiques du motif économique (11).

3. Le second moyen aborde une question qui présente un intérêt pratique concernant les délais qui assortissent ce régime (12). On sait que cette question des délais a déjà fait l'objet d'arrêtés importants de la Cour de cassation. En particulier « *le délai d'un mois institué par l'article L. 321-1-2 du Code du travail constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; qu'il en résulte que l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par le salarié de la modification de son contrat de travail* » (13). Et dans l'appréciation de ce délai, il est « *peu important qu'avant son licenciement le salarié ait exprimé un refus* » (14). Mais le caractère impératif vaut également à l'égard du salarié qui ne peut solliciter la prorogation du délai de réflexion (15).

Au cas d'espèce, à l'issue de la période dite de suspension et devant l'échec des négociations, l'employeur avait procédé à la mise en œuvre d'une modification du contrat suivant, cette fois, les prescriptions de la réforme de 1993. Une difficulté était toutefois survenue dans la transmission du courrier recommandé puisque, présenté mais non retiré le 8 novembre, il n'avait été réceptionné que le 17 novembre (l'explication de ce laps de temps ne figure pas dans l'arrêt : maladie, négligence, autre...). L'enjeu était donc déterminant puisque le refus avait été exprimé par le salarié le 15 décembre : en retenant la date de première présentation – ce que soutenait l'employeur –, ledit refus était privé de toute efficacité et, en vertu des dispositions législatives « *le salarié (...) réputé avoir accepté la modification proposée.* » ; en revanche, selon le salarié, seule la date de réception effective devait être admise, et le refus, dès lors, produisait ses effets.

Le Code énonce que « *La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.* » (L 1222-6, 2^{ème} al.). La Cour de cassation respecte la lettre du texte qui fait explicitement courir le délai à compter de la réception : le salarié doit disposer d'un mois afin d'apprécier si la modification proposée est acceptable. Il suffit de penser à l'incidence d'une modification de la rémunération sur les crédits en cours ou encore l'impact d'un déménagement du domicile familial pour saisir l'importance de ce choix.

Arnaud Mazières

(5) A. Jeammaud « La renonciation du salarié » Dr. Ouv. 1997 p.535 spec. p. 543.

(6) Soc. 31 mars 2004 p. n° 02-41235 ; Soc. 26 juin 2001, Bull. civ. V n° 229.

(7) H. Blaise "La modification substantielle du contrat de travail" Dr. Soc. 1994 p. 189 ; actes du colloque du SAF, Dr. Ouv. 1996 p. 71.

(8) Soc. 8 oct. 1987, Raquin, Dr. Ouv. 1988 p.256 n. P. Tillie, *Les grands arrêts du Droit du travail*, 4^{ème} ed., arrêt n° 49 ; Soc. 31 oct. 2000, Bull. civ. V n° 354.

(9) Cass. Soc. 28 mars 2001, Dr. Ouv. 2001 p. 482 et décision de la Cour de renvoi, CA Angers 5 déc. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 521 n. C.M. ; add. A. Mazières « *Droit du travail et droit de la concurrence dans les marchés publics : les salariés sont-ils*

justiciables du Conseil de la concurrence ? » Les Petites Affiches 27 sept. 2006.

(10) Soc. 28 nov. 2000, Bull. civ. V n° 393.

(11) Soc. 11 mai 2001, Bull. civ. V n° 376 ; Soc. 14 mai 1997, Bull. civ. V n° 177.

(12) C'est la réaffirmation de la solution adoptée à l'égard de salariés de la même association Soc. 27 mars 2008 p. n° 07-40428.

(13) Soc. 10 déc. 2003, PBRI, Bull. civ. V 313, v. également n° 312.

(14) Soc. 28 oct. 2008 p. n° 07-42720.

(15) Cass. Avis, 6 juill. 1998, Bull. civ. avis n° 9.