



# UN POSTE DE TRAVAIL N'EST PAS « UNE COQUILLE VIDE »

publié le 17/02/2014, vu 4733 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Lorsque j'évoque ici l'expression de « coquille vide », je fais référence à un poste de travail qui serait dépossédé de l'essentiel de ses tâches. Il n'en resterait alors que l'appellation sans l'effectivité des fonctions... Nous savons tous que dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, un employeur peut proposer à son personnel une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ou un simple changement des conditions de travail.**

**Mais, comment définir ce que sont les éléments essentiels du contrat de travail qui requièrent l'accord exprès du salarié pour leur modification ?**

Voilà là une tâche bien fastidieuse puisque pour l'heure, ils ne font pas l'objet d'une définition légale. C'est le fil de la jurisprudence qui vient combler les lacunes du législateur. On sait d'ores et déjà que la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, **les attributions du salarié** font partie de « ces éléments substantiels » du contrat de travail.

En revanche, le changement des conditions d'emploi proposé au personnel peut entraîner un simple changement des conditions de travail s'il ne remet pas en cause une clause prévue dans le contrat de travail. Par exemple, il peut s'agir d'une nouvelle tâche confiée au salarié qui correspond à sa qualification.

En tout état de cause, lorsque la modification du contrat de travail se réalise, elle se formalise via une réponse écrite du salarié concerné et elle doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse (comme une réorganisation de l'entreprise, un problème disciplinaire etc.).

Dans l'hypothèse où le salarié refuse la modification proposée alors, l'employeur devra choisir entre les deux options suivantes :

- soit renoncer à modifier le contrat,
- soit engager une procédure de licenciement dans les conditions prévues (salarié protégé ou non).

Dans une récente affaire, il était question d'un salarié qui avait été engagé en qualité de sous-chef, statut cadre, par une entreprise de courtage d'assurances et de réassurances. Son contrat de travail avait été transféré à une autre société de courtage et aux termes d'un avenant à son contrat de travail, le salarié avait « transité » sur un poste de chargé de clientèle pour les « professions du chiffre » (experts-comptables, commissaires aux comptes, géomètres experts).

Quelque temps après, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et son employeur décida de saisir la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour brusque rupture et d'une indemnité de préavis.

Quant au salarié, il demandait la qualification de sa prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que le paiement de diverses sommes.

**L'employeur faisait grief à l'arrêt** de la Cour d'appel de Versailles de dire que la prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses sommes au salarié. Pour sa défense, ce dernier arguait que **le bien-fondé d'une prise d'acte devait s'apprécier au jour de son effectivité. Dès lors**, il précisait que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par son salarié n'était **pas justifiée puisque la modification du contrat de travail n'était qu'envisagée et aucune modification unilatérale n'avait été mise en oeuvre au jour de la prise d'acte.**

En l'espèce, un des plus gros clients de la société de courtage avait résilié ses contrats d'assurance de groupe à l'échéance de janvier 2008. Aussi, pour l'employeur, **la situation de son collaborateur n'était pas encore affectée par la perte de clientèle** à la date où il avait quitté l'entreprise. Il ne pouvait donc que s'agir d'une anticipation de difficultés éventuelles.

Du côté du salarié, celui-ci avait pris acte de la rupture de son contrat dès novembre 2007 car, du fait de ces résiliations, son avenir professionnel n'était pour lui plus assuré. En effet, il s'était trouvé confronté dès la fin de l'été 2007 à un réel appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités au sein d'un service dont le chiffre d'affaires était en train de subir une très importante diminution.

Indépendamment du litige qui les opposait, l'employeur et le salarié reconnaissaient tous les deux que la résiliation des contrats d'assurance de groupe par cet important client engendrerait en 2008 une perte de revenus colossale pour la société de courtage.

L'employeur avançait aussi le fait que seul un manquement qui lui serait imputable aurait pu justifier la prise d'acte de la rupture par le salarié. Par conséquent, la rupture ne pouvait être justifiée puisque les faits invoqués à l'appui de celle-ci étaient la conséquence de la décision d'un tiers (notre fameux gros client).

Quid juris : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié était-elle justifiée ?

Est-ce que l'appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités constituait une modification du contrat de travail du salarié ?

Pour la Haute Cour, suite à son appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, le salarié s'était bien vu imposer un « appauvrissement de ses missions et de ses responsabilités » et ceci dès la fin de l'été 2007. Il en résultait que son poste fût vidé de sa substance et la cour d'appel en avait exactement déduit l'existence **d'une modification du contrat de travail imputable non à un tiers, mais à l'employeur.**

On peut retenir de cette décision l'obligation que toutes les entreprises ont de fournir le travail prévu à leur personnel ou, le cas échéant, de procéder en bonne et due forme à une modification des contrats de travail...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)

## *Sources*

*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 janvier 2014, 12-19.479, Publié au bulletin*

*N° de pourvoi 12-19479*

*Arrêt Cour d'appel de Versailles, 23 février 2012*