

## La modificación del contrato de trabajo y de las condiciones de trabajo en Francia

Nathalie Mihman  
Master des Droits de l'Europe  
Université Paris X

### 1. Previo

En el ordenamiento jurídico francés, con anterioridad al año 1996 (*Cass. soc. 10/07/1996*), para determinar si el empresario podía imponer unilateralmente un cambio de horario, de lugar de trabajo, de tareas, de jornada y de remuneración, la doctrina oponía las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo a las modificaciones no sustanciales (modificaciones mínimas que podían ser impuestas unilateralmente por el empleador).

A partir de la citada fecha, la “Cour de cassation” modificó su doctrina y decidió fundar sus sentencias en otra distinción: opone ahora la modificación del contrato al cambio de las condiciones de trabajo.

Dicho cambio no sólo es terminológico sino que revela una vuelta a los principios contractuales: cualquier modificación, aún cuando sea mínima, sólo puede ser efectiva si las partes lo deciden de común acuerdo (se aplica el principio de la fuerza obligatoria del contrato del artículo 1134 del código civil). Por el contrario, el empleador puede modificar unilateralmente las condiciones de ejecución del contrato, ya que durante el cumplimiento del contrato el asalariado está subordinado al empleador: estos cambios son la expresión del poder de dirección del empresario.

En suma, el contrato está percibido como un “bloque de estabilidad” que protege el empleo del asalariado.

### 2. La determinación de la noción de modificación del contrato de trabajo

En el ordenamiento jurídico francés, es la “Cour de Cassation” la que determina finalmente si una modificación constituye una modificación del contrato o un simple cambio de las condiciones de trabajo.

En el marco de su control, la Cour de Cassation ha destacado unas reglas generales. Así decide que:

o “La **remuneración** del asalariado constituye un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado sin su consentimiento” (*Cass. soc. 03/03/1998*).

Por supuesto, se trata de la remuneración contractual. Pero, de todos modos, el empleador nunca puede fijar unilateralmente nuevas condiciones de remuneración. En efecto, aún cuando el empresario pueda denunciar el acuerdo colectivo o la obligación unilateral en la que se encuentra determinada la remuneración, deberá, para definir nuevas condiciones, alcanzar un nuevo acuerdo con los sindicatos en la primera hipótesis, o entablar una negociación con el asalariado y, si fracasa, acudir al juez, en la segunda.

Cabe puntualizar que puede incluirse en el contrato una cláusula que permita al empleador modificar unilateralmente la remuneración, pero dicha cláusula deberá fundarse en elementos objetivos, es decir independientes de la voluntad del empleador y que no correspondan a un riesgo inherente a la empresa.

En este punto, lo cierto es que quedan incertidumbres relativas a la modificación del lugar de trabajo, de la jornada o del horario de trabajo, y de las tareas.

o No se considera que haya una modificación del contrato cuando el asalariado se ve afectado a otra **tarea** , siempre que ésta corresponda a su **calificación profesional** (*Cass. soc. 10/05/1999*).

Entonces, ¿constituye el cambio de nivel jerárquico una modificación del contrato?

El cambio de funciones que tiene como consecuencia una desclasificación del asalariado (*Cass. soc. 20/01/1999*) o un ascenso constituye una modificación del contrato de trabajo y necesita para ser efectivo el consentimiento del asalariado. Así, un asalariado no tiene que aceptar responsabilidades superiores:

*Cass. soc. 16/12/1998*: un asalariado pudo legítimamente negarse a acceder al puesto de responsable del taller de pintura en el cual trabajaba, ya que la propuesta del empresario “transformaba” sus atribuciones y añadía al contrato una cláusula de prohibición de competencia.

*Cass. soc. 10/10/2000*: “Dado que el empresario, en el marco de su poder de dirección, puede cambiar las condiciones de trabajo de un asalariado y a partir del hecho de que la tarea asignada al asalariado puede ser diferente de la que ejecutaba anteriormente, siempre que corresponda a su calificación, no caracteriza una modificación del contrato de trabajo; la Corte de apelación ha destacado que el cambio de puesto del asalariado no

modificaba su grado de subordinación frente a la dirección general, puesto que su remuneración, su calificación de apoderado y su nivel jerárquico estaban conservados. Así pues, decidió (correctamente) que el cambio de departamento al que estaba afectado el asalariado sólo constituía una simple modificación de sus condiciones de trabajo”.

o ¿En qué medida el **cambio de lugar de trabajo** constituye una modificación del contrato?

Por lo que se refiere al lugar de trabajo, si el contrato lo determina expresamente, todo cambio va a constituir una modificación pero, si el contrato no dice nada al respecto, la noción central va a ser la de “sector geográfico”.

Efectivamente, desde la sentencia del 4 de mayo de 1999, la “Cour de cassation” acepta cierta flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo. Pertenece a los jueces competentes en cuanto al fondo apreciar “de manera objetiva” (anteriormente, los jueces analizaban el carácter substancial de la modificación en función de la situación personal del asalariado) si el nuevo lugar de trabajo está localizado en el mismo sector geográfico que el donde trabajaba anteriormente el asalariado. Si la respuesta es afirmativa no se trata de una modificación del contrato sino de un simple cambio de las condiciones de trabajo.

El problema es que la “Cour de cassation” no ha precisado este concepto y generalmente, los jueces toman en cuenta la red de transportes, las costumbres... (ej : región parisina).

En este punto, interesa destacar que “el desplazamiento ocasional impuesto a un asalariado fuera del “sector geográfico” en el cual trabaja habitualmente no constituye una modificación de su contrato, cada vez que su misión está justificada por el interés de la empresa y que las funciones que ejerce el interesado impliquen cierta movilidad geográfica” (ejemplo: desplazamiento de dos meses de un jefe de obra, teniendo en cuenta que su contrato no mencionaba un lugar determinado de trabajo y no incluía una cláusula de movilidad, *Cass. soc. 22/01/2003*).

La referencia al interés de la empresa tiene como objetivo proteger al asalariado contra una medida vejatoria o discriminatoria.

La dificultad radica en determinar lo que significa “ocasional” y “cierta movilidad”. Quizás sean las funciones las que permitieran fijar estos límites geográficos y temporales de la movilidad.

En conclusión, dos elementos parecen ser generalmente importantes para determinar si nos encontramos frente a una posibilidad de desplazamiento ocasional fuera del sector geográfico : existe un tipo de empresas cuya actividad implica una disponibilidad porque dicha disponibilidad resulta inherente a su actividad y existen “funciones específicas” que exigen de “manera intrínseca” una movilidad del asalariado, aún cuando ninguna cláusula está incluida en el contrato, en particular cuando se trata de un alto ejecutivo.

Además, con la inserción de una cláusula de movilidad en un contrato de trabajo, se excluye cualquier modificación del contrato de trabajo. El rechazo por el asalariado de su nuevo destino puede constituir una falta grave. Por supuesto, el asalariado debe haber aceptado la cláusula y, por ejemplo, el hecho de estampar su signo en un reglamento interior dentro del cual se encuentra la cláusula de movilidad no constituye una “declaración clara y no equívoca” de aceptarla (*Cass. soc., 19/11/1997*).

Por fin, es constitutivo de un uso abusivo de una cláusula de movilidad el hecho por el empleador de ordenar su ejecución cuando el asalariado debe hacer frente a una situación familiar difícil, mientras otro asalariado podría cubrir el puesto (*Cass. soc. 18/05/1999*). La cláusula de movilidad debe aplicarse con buena fe.

Interesa subrayar que puesto que la ejecución de una cláusula de movilidad no implica una modificación del contrato de trabajo, ésta constituye una excepción al principio según el cual el asalariado puede rechazar el desplazamiento como sanción. Pero el empleador deberá probar la falta que ha originado la aplicación de la cláusula de movilidad. Y el asalariado deberá ejecutar su preaviso en las nuevas condiciones si el empleador rompe el contrato por causa real y seria (*Cass. soc. 25/11/1997*).

La situación del asalariado protegido es diferente: el empresario no puede modificar su contrato de trabajo o sus condiciones de trabajo sin su acuerdo, y no se es posible tampoco aplicarle una cláusula de movilidad (*Cass. soc. 4/10/1995*). Tal actuación es constitutiva de un delito.

Por último, un asalariado puede negarse a trabajar en su domicilio (*Cass. soc. 02/10/2001*, la sentencia se fundamenta en el artículo 9 del código civil: derecho a la protección de la vida privada y en el artículo L 120-2 del código de trabajo, relativo a la protección de las libertades individuales). Esta decisión traduce la voluntad de la “Cour de cassation” de limitar cualquiera intrusión del empleador en la vida personal del asalariado.

o **Jornada** : la disminución o el aumento de la jornada constituye una modificación del contrato pero el hecho de acudir a más horas suplementarias o de disminuirlas constituye un simple cambio de las condiciones de trabajo (*Cass. soc. 09/03/1999*), a no ser que fueron el objeto de un acuerdo (*Cass. soc. 06/07/1999*).

o **Horario**: el nuevo reparto de los horarios de trabajo no constituye en principio una modificación del contrato de trabajo (*Cass. soc. 22/02/2000*), pero el hecho de pasar de un horario de noche a un horario de día (o el contrario) (*Cass. soc. 19/02/1997*, *Cass. soc. 05/06/2001*), la modificación del horario de un trabajo a tiempo parcial (*Cass. soc. 07/07/1998*)... constituye una modificación de contrato.

Lo importante es diferenciar una simple organización de un trastorno de los horarios.

En cuanto a esta materia, dos sentencias de 17 de octubre de 2000 ponen de relieve el razonamiento de la jurisdicción suprema.

Hechos: En el primer caso, el nuevo horario imponía a la asalariada estar presente durante la comida mientras que anteriormente aprovechaba libremente este tiempo, lo que le permitía ocuparse de sus hijos pequeños. En el segundo caso, la asalariada tenía una antigüedad en el empleo de 19 años y durante todos estos años aprovechaba libremente del sábado por la mañana.

Solución: El hecho de negarse a seguir ejecutando el contrato constituye una falta, ya que no se trata de una modificación del contrato sino de un simple cambio de las condiciones de trabajo decidido por el empleador en el ejercicio de su poder de dirección y hace responsable al asalariado del no cumplimiento del preaviso, que se niega a ejecutar bajo las nuevas condiciones. Pero, en estos dos casos, la negativa de las asalariadas, dadas las circunstancias, no constituyen una falta grave., y por consiguiente las asalariadas tienen derecho a recibir indemnizaciones.

La apreciación de la gravedad de la falta incluye entonces elementos subjetivos. Sin duda, parte de la doctrina científica deseaban este tipo de razonamiento considerando que un enfoque objetivo sólo es tolerable cuando está asociado a una apreciación subjetiva de las circunstancias de una eventual negativa.

## **2. El régimen de las modificaciones del contrato de trabajo**

En el ordenamiento jurídico francés, la modificación del contrato de trabajo puede tener causas jurídicas muy diferentes.

- Causa económica (la negativa de una “modificación substancial” es uno de los tres casos en los que puede ocurrir un despido por motivo económico).
- Causa propia al asalariado interesado: se subdivide entre la causa disciplinaria y la causa personal (salud)

El análisis de la causa es importante porque de ésta depende el régimen que va a aplicarse a la modificación.

Cabe destacar que el régimen de la modificación por causa económica es muy importante ya que permite entender el vínculo estrecho que hay entre la modificación y el despido.

Si el asalariado acepta la modificación, esto lleva como consecuencia la novación de las relaciones contractuales. Todas las otras obligaciones siguen siendo válidas; así la modificación del contrato no hace desaparecer la prohibición de competencia, incluida en el contrato inicial.

En cuanto a la prueba, si la modificación es inherente a la persona del asalariado y, ya que la “novación no se presume”, pertenece al empleador probar el consentimiento del asalariado con todos los medios de prueba que la ley admite, es decir que no es necesario que el consentimiento conste por escrito. Una aceptación tácita puede ser suficiente pero el comportamiento del asalariado no debe parecer ambiguo. Así aún cuando el asalariado no protesta contra una modificación de su contrato, el hecho de que sigue trabajando no es suficiente para establecer su aceptación (*Cass. soc. 03/05/1989*, la ejecución del contrato con un nuevo horario durante más de cuatro meses no es suficiente para establecer la aceptación del asalariado).

Al contrario, cuando el empresario decide de una modificación por causa económica, debe informar al asalariado por carta con acuse de recibo y éste dispone de un mes, a partir de su recepción, para hacer conocer su rechazo. Si no responde, después de un mes, se considera que el asalariado ha aceptado la modificación propuesta.

¿Qué ocurre si el empleador entabla el procedimiento de despido por motivo económico antes del vencimiento del plazo establecido por el artículo L. 321-1-2 CT, sabiendo que el asalariado ya ha expresado su rechazo de ver modificado su contrato?

De la doctrina de la “Cour de cassation” se desprende que dicho plazo no sólo es un plazo de aceptación implícita sino que su principal función es la de proporcionar al asalariado un tiempo de reflexión para que pueda medir las consecuencias de su decisión. Por eso, en caso de incumplimiento por el empleador de dicho plazo, el

despido fundado en el rechazo por el asalariado de la propuesta de modificación de su contrato, va a ser declarado sin “causa real y seria” por el juez (*Cass. soc, 10/12/2003, 2 sentencias*).

El empleador deberá esperar que el plazo sea vencido para poder convocar al asalariado a una entrevista preliminar.

Algunos autores sostienen que el otorgamiento de daños y perjuicios habría sido una sanción más lógica (cf. L. 122-14-4 CT).

Si el asalariado la rechaza, puede exigir la ejecución del contrato (1134 C .civ.), es decir que puede seguir trabajando como siempre lo ha hecho. El empleador deberá pagarle el salario inicial, aún cuando el asalariado esté informado de la disminución de la duración semanal del trabajo o de la remuneración de base o de las primas. El asalariado podrá obtener la condena del empleador si él no cumple. Si la modificación es relativa a las tareas del asalariado, el asalariado podrá obtener la readmisión a su puesto.

El único medio para el empleador de ser liberado de sus obligaciones contractuales es despedir al asalariado.

El procedimiento va a ser diferente según que se trate de un despido por motivo personal, de un despido por motivo económico o de un despido de un asalariado protegido.

Los jueces controlarán que el motivo del despido no es la negativa de ver modificado el contrato sino que consta en la carta de despido la causa de la propuesta de modificación. Así, el despido por motivo económico sólo va a tener una causa real y seria si la modificación está fundada en dificultades económicas, mutación económica, reorganización de la empresa necesaria a la salvaguardia de la empresa.

Si el trabajador se marcha, el empresario no podrá tomar acto de la ruptura del contrato de trabajo: esta marcha se analiza en un despido e implica por consiguiente que el empleador respeta el procedimiento previsto en la ley. El empleador ha de tomar la iniciativa de la ruptura.

### **3. El régimen de la modificación de las condiciones de las condiciones de trabajo**

Cuando el asalariado dimite, los jueces deben verificar que la dimisión procede de una “voluntad clara y no equívoca”. El asalariado no puede reclamar indemnización. Si se

marcha, sin dimitir, no podrá hacer valer ningún derecho frente al empresario que queda pasivo.

Si el empleador quiere poner término al contrato, debe entablar el procedimiento de despido. Ha de notificar el despido al asalariado, precisando en la carta el motivo: la negativa del asalariado de ejecutar el contrato de trabajo constituye, en principio, una falta grave, lo que significa que el asalariado va a tener derecho ni a un preaviso ni a indemnización alguna.

Los jueces pueden decidir que la modificación de las condiciones de trabajo es abusiva: la negativa del asalariado es legítima y no puede constituir una causa real y seria de despido (ej: el empresario no indicó el motivo del cambio de lugar de trabajo y se limitó a invocar el interés de la empresa, haciendo valer su poder discrecional, Cass. soc. 18/11/2001). El asalariado, por consiguiente, podrá reclamar una indemnización de preaviso y de despido, así que una indemnización por despido sin causa real y seria.

#### **4. Conclusiones finales**

Anteriormente, los jueces buscaban si el elemento modificado había sido determinante para el consentimiento del asalariado o tomaban en consideración las repercusiones de la modificación sobre la situación personal o profesional del asalariado.

Desde la sentencia *Raquin* , se ha afirmado con fuerza en la doctrina de la cámara social de la “Cour de cassation” la naturaleza del contrato como ley de la partes.

La “Cour de cassation” ha destacado poco a poco lo que constituye el “bloque contractual” que no puede ser alterado, incluso de manera mínima sin el consentimiento del asalariado. Ahora, el cambio se califica jurídicamente de manera objetiva (matizar), sin tener en cuenta sus repercusiones sobre la vida familiar, social, o profesional del asalariado.

Pero si las consideraciones puramente subjetivas están excluidas, en cambio se puede tomar en cuenta la ampliación de la modificación (pasar de un horario fijo a un horario variable, trabajo de noche...).

#### **5. Bibliografía**

La semaine juridique Edition Générale n°8, 20 Février 2002, II 10035.

La Semaine juridique Editions Générale n° 38, 19 Septembre 2001, II 10594.



RJS 12/96 Ph. Waquet, p. 791.

RJS 5/99 Ph. Waquet, p.383.

La Semaine juridique Editions Générale n°18, 2 Mai 2001, II 10524.

La Semaine juridique Editions Générale n° 27, 5 Juillet 2000, II 10351.