

Social. Modification du contrat

L'employeur et le salarié sont tenus de respecter les conditions d'emploi fixées par le contrat de travail.

Si des modifications peuvent toujours être introduites par accord des 2 parties, le contrat ne peut être remis en cause unilatéralement dans ses éléments essentiels.

La loi du 18 janvier 2005 a introduit la notion de « modification d'un élément essentiel » en remplacement de la notion de « modification d'un élément substantiel ».

Les salariés peuvent refuser d'accomplir des tâches n'ayant aucun rapport avec leur qualification contractuelle.

Au-delà d'une simple évolution terminologique, ce changement traduit la prise en compte de mutations jurisprudentielles qui, au cours de ces dernières années, ont entraîné la valorisation de la distinction entre « modification du contrat de travail » et simple « changement des conditions ». L'employeur qui souhaite modifier l'accord devra prendre la mesure de ce qu'il souhaite imposer. S'il s'agit de modification d'un élément essentiel, l'employé pourra la refuser. Il devra en tirer toute conséquence y compris en décidant de le licencier pour motif économique.

A l'inverse, lorsque le chef d'entreprise souhaite introduire un simple changement dans les conditions de travail, le salarié devra s'y soumettre au nom du respect du lien de subordination. En cas de refus, un licenciement pour motif

disciplinaire sera possible.

L'insertion dans le contrat de clauses spécifiques permet de renforcer les prérogatives des 2 parties. La jurisprudence distingue ce qui est directement rattachable au contrat lui-même de ce qui, à l'inverse, ne relève que des conditions de travail.

La cour de cassation définit 4 éléments dont la modification permet toujours de faire référence à une « modification du contrat de travail ». La qualification du salarié, sa rémunération, son secteur géographique d'activité et la durée de son travail. Seule la durée qui est définie par le contrat, participe à cette qualification.

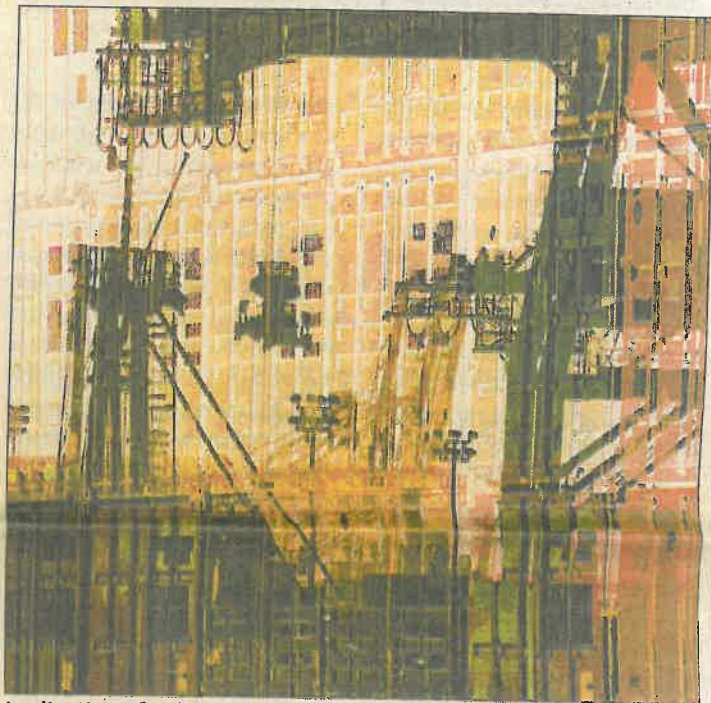
L'employeur conserve la possibilité d'affecter au salarié des heures supplémentaires dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction.

Les salariés ne peuvent se prévaloir d'une modification de leur contrat de travail lorsqu'un accord de réduction du temps de travail est mis en place avec maintien de la rémunération et cela sans aucune autre modification du contrat.

La liberté contractuelle ouvre d'autres possibilités dans le domaine de la modification. L'insertion d'une clause suffisamment explicite lors de la mise en place du contrat de travail permet de déterminer d'autres éléments ne pouvant être modifiés qu'avec l'accord du subordonné.

A contrario, certaines clauses renforceront le pouvoir de direction de l'employeur.

C'est le cas du lieu de travail qui peut donner lieu à une contrac-



tualisation afin de permettre au salarié de refuser une nouvelle affectation.

La mention expresse d'une fixité géographique en fait un élément essentiel dans la mise en place de la relation de travail.

A l'inverse, une clause de « polyvalence » insérée dans le contrat peut permettre à un employeur de modifier, presque au jour le jour, les conditions d'activité du salarié et répondre ainsi à des besoins de flexibilité.

Il convient de ne pas porter atteinte aux droits acquis des salariés, ceux-ci ayant la possibilité de refuser d'accomplir des tâches n'ayant aucun rapport avec leur qualification contractuelle.

La rémunération contractuelle ou son mode de calcul, le temps de

travail, la nature des fonctions exercées et la qualification du salarié ne peuvent être modifiées sans l'accord de celui-ci lorsque ces éléments figurent, avec précision, dans le contrat d'origine.

On retrouve ici le renforcement de la contractualisation des relations de travail. Le pacte de travail constitue, de plus en plus, la colonne des rapports qui lient les 2 individus. Son contenu organise la relation sans pour autant réduire le pouvoir de direction de l'employeur, celui-ci conservant - au-delà du contrat et de son contenu - la faculté d'organiser le changement des conditions de travail.

Jean-Michel Lattes,
maître de conférences
droit privé,
vice-président UT1.