**Droit du travail – Séance 3**

**LES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Lorsque l’on modifie le contrat, l’accord du salarié est nécessaire. Lorsqu’on n’est plus dans le contrat, on retrouve le pouvoir unilatéral de l’employeur (changement des conditions de travail). On retrouve nécessairement la subordination juridique dans ce contrat (bulle contractuelle)

Quels sont les éléments présents dans le contrat ? Qui nécessitent l’accord du salarié pour être modifiés :

* Durée du travail (exceptions : pour les heures supplémentaires si c’est temporaire, lorsque la réduction du temps de travail résulte d’un accord collectif, l’accord du salarié n’est pas nécessaire)
* Qualification professionnelle : ensemble de tâches correspondant à un domaine de compétences
* Salaire : montant et mode de rémunération
* Lieu de travail : Le changement de lieu est une modification du contrat si cela implique un changement de secteur géographique (notion de distance et de possibilité de transport). Si un lieu de travail exclusif est précisé alors on ne peut pas modifier ce lieu sans l’accord du salarié. Mais si le salarié signe une clause de mobilité, l’employeur a le pouvoir de décision.
* Horaires hors contrat : normalement hors contrat (heures supplémentaires exigées par l’employeur dans un cadre temporaire). Si cela devient régulier, on réalisera un forfait. L’accord du salarié n’est pas nécessaire dans le cas de réduction de temps de travail par accord collectif et sans réduction de salaire.
* Horaires inclus dans le contrat : s’ils sont précisés dans le contrat (on en fait un élément du contrat) ou que la modification est importante (le passage d’un horaire de jour à un horaire de nuit), il faut l’accord du salarié pour toute modification.

Tout refus de modification de contrat ou de modification des conditions de travail peut autoriser l’employeur à licencier le salarié avec comme motif le refus (la faute).

Cependant, le contrat étant soumis à l’accord du salarié, le refus d’une modification du contrat est un droit ≠ un motif de licenciement. Le motif sera alors la raison pour laquelle l’employeur propose la modification.

## Cas pratique 1

Changer le mode de rémunération, c’est changer le contrat.

**La clause par laquelle l’employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les taux et les modalités de commissionnement est-elle valable ?**

La clause par laquelle l’employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les taux et les modalités de commissionnement est nulle comme contraire aux dispositions de l’article 1134, alinéa 2, du Code Civil.

Le fait que le nouveau régime de rémunération soit apparemment plus avantageux pour le salarié ne change rien à la nécessité de son accord.

Le refus de la modification ne peut être un motif de licenciement, par conséquent, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

## Cas pratique 2

Problèmes :

* Passage de 39h à 35h : la durée du travail est un élément du contrat, il faut donc l’accord du salarié. Le directeur peut imposer la réduction la durée de travail au salarié si elle est mise en place par un accord collectif et sans réduction de salaire.

**La modification de la durée de travail est-elle soumise à l’accord du salarié ?**

*Dans le cas de Mr Ator, cette diminution de la durée du travail provient d’une décision unilatérale du directeur, il faut donc l’accord du salarié. Mr Ator peut s’y opposer.*

* Modification des horaires (présence 5 jours au lieu de 4 jours auparavant) : les horaires sont indiqués expressément dans le contrat. Il faut donc l’accord du salarié pour toute modification.

**La modification des horaires de travail est-elle soumise à l’accord du salarié ?**

*Dans le cas de Mr Ator, les horaires sont inscrits expressément dans le contrat donc il faut l’accord du salarié pour modifier cet élément du contrat. Mr Ator peut s’y opposer.*

* Changement du lieu de travail : on ne peut pas changer le lieu de travail sans l’accord du salarié s’il y a changement de secteur géographique (il faut apprécier la distance et les capacités de transports). Il peut être imposé à condition que le contrat ne prévoie pas un lieu de travail exclusif ou que le salarié ait signé une clause de mobilité dans son contrat .

**La modification du lieu de travail est-elle soumise à l’accord du salarié ?**

*Dans le cas de Mr Ator, il y a changement de secteur géographique donc modification du contrat, il faut donc l’accord de Mr Ator, ce dernier peut s’y opposer.*

* Mise en place d’heures supplémentaires : l’employeur peut imposer de manière temporaire des heures supplémentaires pour une raison précise (chantier temporaire, projet précis). Si l’employeur a besoin d’un salarié à disposition plus de 35 heures par semaine, ils peuvent conclure une convention de forfait (avec salaire supérieur).

**La modification des horaires de travail est-elle soumise à l’accord du salarié ?**

*Dans le cas de Mr Ator, les heures supplémentaires sont pour une durée de 2 mois et en raison d’une augmentation des demandes n’est une modification du contrat, donc Mr Ator ne peut pas s’y opposer. Ce refus constitue une faute, motif potentiel de licenciement.*

* Changement de fonction : il faut que ce changement soit important et qu’il entraine un changement de qualification professionnelle est pour être considéré comme une modification du contrat (cad besoin de compétences différentes pour effectuer le nouveau travail).

**La nouvelle fonction entraîne-t-elle un changement de qualification professionnelle ? Cette modification est-elle soumise à l’accord du salarié ?**

*Dans le cas de Mr Ator, il s’occupe des mêmes produits et toujours dans le domaine technique, il n’y donc pas de changement de qualification professionnelle, Mr Ator ne peut donc pas s’y opposer. Cette seconde faute aggrave son cas et procure au directeur un nouveau motif de licenciement.*

*Faute grave, pas de préavis, pas d’indemnités de licenciement, licenciement à effet immédiat.*

Conclusion

* **Mr Ator risque donc de se faire licencier pour faute pour avoir refusé la mise en place des heures supplémentaires ainsi que le changement de fonction. Il a toutefois le droit de refuser le nouvel aménagement des horaires de travail (réduction & aménagement du temps de travail) ainsi que la mutation.**