

## Contrat de travail : les modifications en question

**Durant la vie contractuelle, il arrive que des réorganisations et des modifications impactent votre contrat. Cependant, selon que cela concerne un élément essentiel de votre contrat de travail ou que cela ne concerne que les conditions de travail, les règles applicables diffèrent.**

**En effet, si l'employeur peut modifier vos conditions d'emploi dans le cadre de son pouvoir de direction, il ne peut, par principe, pas modifier unilatéralement un élément essentiel de votre contrat.**

### Peut-on modifier la rémunération du salarié ?

La rémunération relève de l'essence même du contrat de travail de sorte qu'elle ne peut être modifiée sans l'accord, exprès, du salarié. L'employeur ne peut donc pas modifier unilatéralement la rémunération du salarié, peu important que celle-ci ait pour effet de l'augmenter. Par ailleurs, toute modification du contrat de travail (temps de travail, fonctions...) qui emporterait bouleversement dans la rémunération du salarié ne peut être mise en place sans son accord.

### Peut-on modifier les fonctions du salarié ?

À l'identique de la rémunération, la fonction constitue l'essence même du contrat de travail de sorte qu'elle ne peut pas faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur. L'employeur ne peut donc pas réduire ou augmenter les fonctions du salarié, peu importe que sa rémunération soit maintenue. Il peut toutefois confier au salarié, sans son autorisation, de nouvelles missions dès lors que celles-ci entrent dans sa qualification professionnelle.

### Peut-on modifier les horaires de travail du salarié ?

Les horaires de travail du salarié peuvent, dans une certaine mesure, être modifiés sans son accord.

Si la modification est raisonnable et n'emporte pas d'importants bouleversements dans la vie professionnelle et personnelle du salarié, elle pourra être imposée par l'employeur mais seulement si les horaires ne sont pas mentionnés dans le contrat de travail.

Il en va différemment si la modification imposée est lourde de conséquences et trouble l'équilibre organisationnel du salarié.

Les juges considèrent ainsi le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, ou inversement. En revanche, les modifications ponctuelles ou mineures sans diminution de rémunération seront considérées comme une modification des conditions de travail.

À titre d'exemple, si l'employeur impose au salarié de modifier ses horaires, c'est-à-dire de débuter sa journée à 9h et non plus à 10 h et de la terminer à 17 h en lieu et place de 18h, il s'agira d'une modification de ses conditions de travail qui pourra être modifiée sans l'accord du salarié (\*)

### Peut-on modifier le temps de travail du salarié ?

Le temps de travail du salarié ne peut pas être modifié de manière unilatérale par l'employeur puisqu'une telle modification emporterait, nécessairement, modification de la rémunération du salarié.

### Le salarié peut-il refuser la modification de son contrat de travail ?

La modification des conditions de travail du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur de sorte que le salarié ne pourra, sauf s'il démontre que cette modification porte une atteinte à sa vie privée et familiale, s'y opposer. Ainsi, le refus du salarié l'exposera à une sanction disciplinaire qui pourra aller jusqu'à son licenciement.

En revanche, l'employeur ne pourra pas procéder à la modification des éléments essentiels du contrat de travail du salarié sans son accord. Attention, l'accord du salarié à la modification de son contrat de travail doit être express. Autrement dit, la poursuite, par le salarié, de son contrat de travail selon les nouvelles conditions imposées par son employeur ne caractérise pas son accord à de telles modifications de sorte qu'il pourra toujours agir en contestation.

Le salarié peut donc s'opposer à la modification des éléments essentiels de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié à raison de son refus de faire droit à la modification ainsi proposée.

En effet, le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas, en soi, une cause réelle et sérieuse de licenciement. En revanche, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié pour le motif l'ayant contraint à proposer la modification du contrat de travail litigieuse : licenciement économique ou pour motif personnel.

Ainsi, si l'employeur ne peut licencier le salarié au motif qu'il a refusé la modification de son contrat de travail, il peut le licencier pour le même motif que celui l'ayant contraint à imposer une modification du contrat de travail au salarié.

Le salarié doit donc s'enquérir de la raison pour laquelle l'employeur souhaite modifier son contrat de travail et déterminer si ce motif est sérieux. Dans ce cas de figure, il doit être conscient que son refus pourra emporter son licenciement. A l'inverse, si l'employeur modifie le contrat de travail du salarié sans son accord et sans motif légitime sérieux, celui-ci pourra saisir le conseil de prud'hommes pour retrouver son cadre de travail initial ou solliciter la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur.

(\*) A noter que l'employeur, hors cas de force majeure, est tenu de respecter les accords collectifs y compris sur la partie horaire