



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



2016

Page juridique SANTE PRIVEE

La modification de la relation de travail (1)



Focus sur la modification des conditions de travail.

La relation de travail qui lie le salarié et son employeur peut être modifiée de deux manières. Au regard d'un arrêt du 10 juillet 1996 cette modification porte soit sur un changement de l'instrumentum soit un changement des conditions dans lesquelles s'exercent la relation de travail

- ◆ Si la transformation concerne l'un des éléments du contrat, le juge la qualifie de modification du contrat de travail. Dans cette hypothèse le consentement du salarié est nécessaire.
- ◆ Si la transformation porte sur les conditions dans lesquelles s'exécutent la relation de travail, le juge la circonscrit à un simple changement des conditions de travail. Cela correspond au pouvoir de direction que dispose l'employeur dans le cadre de sa relation contractuelle.

Le principe.

L'employeur, titulaire d'un pouvoir de direction sur ses salariés peut décider unilatéralement et imposer au salarié un changement des conditions de travail, le consentement du salarié importe peu a priori.

A noter :

Pour le salarié protégé cette règle ne s'applique pas et le consentement de ce dernier est obligatoire. Aussi il ne peut se voir imposer une modification de ses conditions de travail, quels qu'en soient les motifs Cass. Soc., 5 mars 2008, n°07-11.123, et peu importe qu'elle soit prévue au contrat.

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié d'adhérer aux changements imposés par l'employeur ? Un refus du salarié est considéré par la jurisprudence comme un motif réel et sérieux de licenciement sans toutefois être qualifié de faute grave Cass, Soc., 23 févr. 2005, n° 03-42-018. Cela signifie que le refus opéré par le salarié ne justifie pas à lui seul la rupture de la relation contractuelle.

En outre, la faute grave peut être retenue si l'opposition du salarié n'est aucunement justifiée, sans lien avec des considérations personnelles.

A noter :

Si un salarié protégé oppose son refus à la modification de ses conditions de travail, il revient à l'employeur soit de revenir sur cette modification soit d'engager la procédure de licenciement auprès de l'inspecteur du travail Cass. Soc., 21 nov. 2006 n° 04-

Néanmoins, un salarié est autorisé à ne pas accepter une modification de ses conditions de travail si celle-ci est motivée par une intention discriminatoire Cass. Soc., 6 juin 1990, n°88-42.242, ou vise simplement à le faire partir.

Question de preuve : C'est bel et bien au salarié de démontrer que la décision prise par l'employeur ne relève ni de l'intérêt de l'entreprise et/ou qu'elle présente une mesure discriminatoire ou personnel.

Application.

Quels éléments de la relation de travail peuvent être modifiés par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction et relève ainsi d'une simple modification des conditions de travail.

La rémunération : Toute modification, opérée directement ou indirectement sur la rémunération, *dès lors que sa source est contractuelle* ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur et requiert l'accord du salarié. En revanche, le pouvoir de direction de l'employeur sur la fixation des objectifs, même s'ils ont un impact sur la rémunération non contractuelle, qui n'a pas fait l'objet d'un commun accord avec les salariés. Cass. Soc., 2 juin 2003.

Horaires et jours de travail : Si la durée de travail constitue un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur peut néanmoins modifier la répartition, l'organisation et les horaires de travail (cette règle est à nuancer si elle a une influence sur la nature même du contrat ou sur la rémunération, cela renvoie notamment lorsque l'employeur touche au temps partiel, au travail du dimanche, aux cycles de travail ou encore au travail de nuit).

Qualification et fonction : Si la qualification professionnelle du salarié ne peut être modifiée de manière unilatérale. L'employeur peut agir sur la détermination des tâches à accomplir par le salarié. Cela relève de son pouvoir de direction.

Secteur géographique : A l'intérieur du secteur géographique déterminé, l'employeur peut exiger la mobilité du salarié. A l'extérieur toute modification du lieu exige l'accord du salarié Soc., 20 oct. 1998. La notion de secteur géographique fera l'objet d'une future lettre juridique LDAJ.

Secteur LDAJ