TD 7 – La modification du contrat de travail.

Cas pratique 1 :

Isabelle A. travaille depuis le 4 novembre 2014 à temps partiel en tant que responsable de rayon. Son CDD indique toutes les mentions légales ainsi qu’une clause de variation des horaires. Il est prévu qu’elle travaille tous les matins de 9h à 12h, du lundi au samedi inclus sauf le mercredi, soit 15h par semaine. Elle a, par lettre écrite recommandée avec avis de réception, renoncé à la durée minimale. L’employeur souhaite deux changements : il propose à Isabelle A. un changement de poste pour qu’elle occupe un emploi de caissière ainsi qu’un horaire hebdomadaire de 26 heures pour répondre aux besoins de la clientèle de son magasin. Isabelle A. refuse ces deux propositions en invoquant notamment le fait que ce nouvel horaire hebdomadaire l’empêchera de s’occuper de ses enfants et l’obligera à avoir recours à une nourrice.

* *La clause de variation des horaires est-elle licite ?*

Pour les temps partiels, la clause permettant la modification de l’horaire de travail en fonction des besoins de l’entreprise est illicite (**Cass. Soc., 6 janvier 2010**). En effet, il est constant qu’aucune clause du contrat ne peut permettre à l’employeur de modifier unilatéralement un des éléments essentiels du contrat de travail. Or, il est prévu par le Code du travail que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner de façon précise la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue, ainsi que la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois. Une clause qui permet à l’employeur de procéder, de manière unilatérale, à la modification de l’horaire de travail a donc pour effet de rendre sans objet la répartition initialement prévue.

En l’espèce, l’employeur a prévu une clause de variation des horaires au contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel. Cette clause est illicite car elle s’apparente à une clause potestative, c’est-à-dire qu’elle fait dépendre l’horaire de travail d’Isabelle A. de la seule volonté de l’employeur. L’employeur ne peut donc pas en faire application, elle est nulle.

* *L’employeur peut-il librement modifier le contrat de travail d’un de ses salariés ?*

Depuis **l’arrêt rendu le 10 octobre 1996 par la Chambre sociale de la Cour de cassation**, il faut distinguer deux notions : la simple modification des conditions de travail qui ne constitue pas une réelle modification du contrat de travail et la modification du contrat de travail qui est une véritable modification affectant des éléments essentiels au contrat. Il faut donc distinguer le travail d’origine contractuel où l’accord des volontés des parties défini un cadre général d’emploi et le travail subordonné d’origine autoritaire où le salarié agit selon les ordres et directives de l’employeur.

La modification d’éléments essentiels (rémunération, qualification, durée de travail) au contrat de travail d’un salarié par l’employeur nécessite en principe l’accord du salarié. En effet, si l’employeur impose unilatéralement une modification du contrat de travail, il est en tord. Le salarié pourra alors porter l’affaire devant le Conseil des prud’hommes pour retrouver ses anciennes conditions de travail ou faire constater que l’employeur a commis une voie de fait (comportement portant directement atteinte à ses droits). Si le salarié accepte la modification du contrat de travail par l’employeur, l’acceptation doit être matérialisée par la signature d’un avenant au contrat. De plus, si l’employeur souhaite modifier le contrat de travail de son salarié, ce dernier doit disposer d’un délai de réflexion qui varie selon que la modification a un motif économique ou que la modification a une cause autre qu’économique. Si l’employeur ne respecte pas le délai de réflexion, la modification du contrat sera considérée comme nulle. Enfin, si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, l’employeur peut renoncer à modifier le contrat de travail mais il peut également décider de licencier le salarié.

* A propos du changement de poste : *Le changement de poste du salarié constitue-t-il une modification du contrat de travail ? La salarié peut-elle refuser cette proposition ?*

La Jurisprudence de la Cour de cassation considère que le fait de confier à son salarié une tâche différente de sa tâche initiale mais qui correspond à sa qualification ne constitue pas une modification de son contrat de travail. Cependant, le fait de confier à son salarié des tâches qui entrainent une modification de la qualification du salarié constitue une modification du contrat de travail. De plus, S’il n’y a pas de modification de la qualification, il n’y a pas de modification du contrat de travail sauf si cela entraîne une diminution des responsabilités (**Cass. Soc., 18 avril 2008**). En effet, l’altération des responsabilités des fonctions constitue une modification du contrat de travail (**Cass. Soc., 30 mars 2011**).

En l’espèce, l’employeur propose un changement de poste pour qu’elle occupe désormais un emploi de caissière à la place de son poste précédent qui était celui de responsable de rayons. Ce changement de poste aura sûrement pour conséquence une altération des responsabilités et une baisse de rémunération. De plus, les deux postes n’ont strictement rien à voir entre eux, ils sont totalement différents, nécessitent des compétences différentes et n’ont aucun lien entre eux. Ainsi, ce changement de poste aura pour objet de diminuer les responsabilités d’Isabelle A. et constituera donc une modification unilatérale du contrat de travail de la part de l’employeur.

Isabelle A a donc la possibilité de refuser cette proposition au motif que cette proposition constitue une modification du contrat de travail nécessitant impérativement son avis. SI elle ne souhaite pas accepter ce changement de poste, elle est en droit de le faire.

* A propos du changement d’horaire : *La salariée peut-elle travailler seulement 15h par semaine ?*

**Sous réserve des exceptions et dérogations admises, la durée de travail des contrats à temps partiel conclus du 1er au 21 janvier 2014 et ce depuis le 1er juillet 2014 ne peut pas être inférieure à 24h par semaine (article L 3123-14-1 du Code du travail). Cependant, un salarié peut demander à travailler moins de 24h par semaine en invoquant plusieurs motifs tel que celui des contraintes personnels, sa demande doit être écrite et motivée (article L 3123-14-2 du Code du travail) et l’employeur doit disposer d’un tel document avant d’établir un contrat d’une durée inférieure à 24h.**

**En l’espèce, la salariée a renoncé à la durée minimale de 24h prévue en droit français pour faire face à des contraintes personnelles. Il faut alors s’assurer que la renonciation faite le 4 novembre 2014 par la salariée ait été faite par écrit, ait été motivée et que l’employeur dispose du document de renonciation. Si cela n’a pas été respecté, l’horaire de 15h de la salariée, inférieur à 24h par semaine, est alors illégal. En l’occurrence, on estimera que cette renonciation a été faite dans le respect de ces conditions car il n’y a aucune précision.**

* *Un allongement de la durée hebdomadaire de travail, de façon régulière, constitue-t-il une modification du contrat de travail ? La proposition d’augmentation des horaires peut-elle être refusée par la salariée ?*

**La durée de travail constitue un élément essentiel du contrat de travail. Toute modification à la hausse ou à la baisse doit donc être en principe soumise au régime de la modification du contrat de travail et suppose alors l’accord express du salarié. En effet, un allongement de la durée hebdomadaire de travail constitue une modification du contrat de travail (Cass. Soc., 20 octobre 1998) dans la mesure où cette modification affecte la rémunération ou affecte la durée du temps de travail contractualisée dans le cadre du temps partiel. De plus, si baisse horaire avec maintien rémmunération, acceptation obligatoire pour le salarié.**

**En l’espèce, l’employeur propose à Isabelle A. de passer d’un horaire hebdomadaire de 15h par semaine à 26h par semaine (répartition des heures qui sera à définir ultérieurement) pour répondre aux besoins de la clientèle de son magasin. L’allongement de la durée de travail (de 15h à 26h) constituant une modification d’un élément essentiel du contrat de travail, l’employeur doit obtenir l’accord express de la salariée pour modifier cet élément. L’accord de la salariée est d’autant plus nécessaire qu’elle a renoncé à l’horaire minimal pour faire face à des contraintes personnelles : s’occuper de ses enfants. Le changement d’horaire que l’employeur lui propose pourrait alors avoir des répercutions sur sa vie personnelle et familiale.**