

## Management

## &gt;&gt; Droit du travail

## &gt;&gt; L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

## Comment modifier un contrat de travail

**Les causes de litige entre employeurs et salariés ne manquent pas. L'une des plus fréquentes concerne sans doute les modifications qui peuvent affecter le contrat de travail ou son exécution, notamment en matière d'horaires. Le vétérinaire chef d'entreprise doit connaître ses droits et ses obligations.**

Sous réserve de respecter les contraintes législatives (durée du travail, etc.), toutes les modifications d'un contrat de travail sont possibles dès lors que l'employeur et le salarié sont d'accord. La question ne se pose que lorsque le salarié refuse la modification envisagée. Dans ce cas, le désaccord entre les deux parties débouche automatiquement sur un litige.

Les tribunaux jugeaient auparavant en fonction de l'importance de la modification. Le salarié ne pouvait pas refuser une modification « accessoire » du contrat de travail, faute de quoi il risquait un licenciement. En revanche, l'employeur ne pouvait pas imposer une modification « substantielle » sans l'accord du salarié. Mais la Cour de cassation a fait évoluer la jurisprudence depuis quelques années en distinguant, d'une part les modifications du contrat, d'autre part les modifications des modalités d'exécution du contrat.

**Modifier le contrat de travail**

Le contrat de travail est un contrat comme les autres. Il ne peut donc être modifié qu'avec l'accord des deux parties. Si la modification envisagée porte sur une clause du contrat, l'employeur ne peut pas l'imposer unilatéralement au salarié. Si celui-ci refuse, l'employeur n'a qu'une alternative : soit il abandonne son projet, soit il engage une procédure de licenciement en bonne et due forme en payant toutes les indemnités dues au salarié.

En cas de conflit, il devra justifier, devant les tribunaux, que la modification est indispensable à la bonne marche de l'entreprise, faute de quoi le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse et le salarié pourra obtenir des dommages-intérêts.

**Modifier les conditions de travail**

En revanche, sous réserve, encore une fois, de respecter les dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut modifier les conditions de travail de ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction. Le salarié ne peut pas s'opposer à la modification. Tout refus de sa part est assimilable à une faute grave, susceptible d'être sanctionnée, notamment par un licenciement sans indemnité.

**Modifier les horaires**

Reste à savoir si la modification des horaires proposée par l'employeur concerne les relations contractuelles définies par le contrat de travail ou les conditions d'exécution de ce dernier. La modification envisagée doit s'effectuer dans le cadre de la durée du travail fixée dans le contrat, faute de quoi elle exige naturellement l'accord du salarié. Il en est de même si les horaires en cause sont précisés dans le contrat.

**Les horaires quotidiens**

Voici la première réponse apportée par la Cour de cassation : dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a le droit de modifier unilatéralement la répartition des horaires quotidiens de travail. Il s'agit d'une simple modification des modalités d'exécution du contrat que le salarié ne peut refuser sous peine de commettre une faute.

**« La Cour de cassation a admis que le refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail ne constitue pas nécessairement une faute grave. »**

En revanche, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu constitue une modification du contrat, qui exige l'accord des intéressés.

**Répartition hebdomadaire des horaires**

Dès lors qu'il respecte la durée contractuelle du travail, l'employeur peut également modifier la répartition des horaires au sein de la semaine. Il s'agit, là encore, d'un simple changement des modalités d'exécution du contrat de travail auquel le salarié ne peut s'opposer. La Cour de cassation a ainsi donné raison à un employeur qui avait demandé à une salariée de venir désormais le samedi, sans changer la durée totale du travail.

**En cas de litige**

L'employeur peut donc imposer au salarié une modification de ses horaires de travail quotidiens ou hebdomadaires. S'il refuse, ce dernier peut être en principe licencié pour faute grave, sans indemnité. Cette règle générale mérite toutefois d'être nuancée.

En cas de litige, les juges vérifieront d'abord que l'employeur n'abuse pas de son pouvoir de direction et que les changements imposés reposent sur un motif sérieux. Les tribunaux sanctionneraient très vraisemblablement un employeur qui demanderait à un salarié de venir travailler le samedi sans raison valable, uniquement dans l'espoir qu'un refus de sa part lui permettrait de s'en « débarrasser » à bon compte.

Les juges vérifient également que les modifications proposées n'aboutissent pas à un bouleversement complet des horaires. Il est, par exemple, difficilement envisageable de sanctionner un salarié qui refuse de transformer un horaire de jour en horaire de nuit.

Autre principe pouvant être nuancé par les tribunaux : celui de la faute grave. La Cour de cassation avait admis que le refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail ne constitue pas nécessairement une faute grave. C'est donc aux juges de contrôler, au cas par cas, la qualification de la faute en prenant en compte la situation du salarié (présence d'enfants en bas âge, ancienneté, etc.). S'ils considèrent que le refus est assimilable à une faute légère, le salarié pourra percevoir son indemnité de licenciement. ■

\*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.