



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-simple-changement-des-conditions-de-travail>

Le simple changement des conditions de travail

- Droit du travail
- La modification de contrat



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2016

Description :

Les éléments accessoires du contrat peuvent être modifiés par l'employeur sans que celui-ci n'ait à obtenir l'accord de son salarié.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

La distinction entre éléments accessoires, dont la révision constitue un simple changement des conditions de travail, et éléments essentiels du contrat, dont la révision entraîne la modification du contrat nécessitant l'accord du salarié, n'est pas aisée. Cet article propose de donner un aperçu des éléments accessoires du contrat, constituant de simples changements des conditions de travail du salarié.

Les éléments accessoires du contrat peuvent être modifiés par l'employeur sans que celui-ci n'ait à obtenir l'accord de son salarié. En effet, les éléments accessoires du contrat sont réputés produire non pas une modification du contrat de travail (laquelle nécessite l'accord du salarié), mais seulement un simple changement des conditions de travail. Dans ce cadre, le salarié ne peut s'opposer à ce changement, au risque de commettre une faute.

Exemples de simples changements de conditions de travail

1) Les horaires de travail

Le changement des horaires de travail constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Les horaires de travail sont inscrites au contrat à titre informatif et peuvent être modifiées sans l'accord du salarié. Un salarié pourra voir ses horaires modifiés par son employeur sans son accord dès lors que cela ne change pas son temps de travail sur la semaine (le salarié continue d'effectuer 35 heures sur la semaine).

Par exemple : un salarié, travaillant de 9h à 17h du lundi au vendredi, pourra voir son contrat modifié par son employeur afin qu'il effectue désormais son travail de 8h à 16h du lundi au vendredi.

Il existe néanmoins des exceptions à cette règle :

- ▶ **Pour un salarié à temps partiel** : le Code du travail prévoit que le salarié peut légitimement refuser le changement de ses horaires de travail lorsque les nouveaux horaires sont incompatibles avec ses obligations familiales ou un autre emploi (lorsque le salarié effectue un autre emploi à temps partiel).
- ▶ **Pour le passage d'horaires de jour à des horaires de nuit ou inversement** : le salarié a le droit de s'opposer à ce changement. En effet, dans ce cas, la modification des horaires ne peut être considérée comme un simple changement des conditions de travail, car elle emporte un profond bouleversement dans la vie du salarié. L'employeur doit donc impérativement obtenir l'accord écrit du salarié pour procéder à ce changement d'horaires.
- ▶ **Pour les représentants du personnel** : les représentants du personnel (délégués du personnel, membres du Comité d'entreprise, membres du CHSCT, délégués syndicaux) sont des salariés protégés et bénéficient à ce titre d'un statut particulier. Afin d'éviter que l'employeur ne prenne des mesures en raison de leur mandat, le Code du travail prévoit que leur accord doit toujours être sollicité par l'employeur pour procéder à un changement de leurs conditions de travail. Ainsi, même lorsqu'il ne s'agit d'un simple changement des conditions de travail, l'employeur doit obtenir l'accord du représentant du personnel.

2) Les heures supplémentaires

Le simple changement des conditions de travail

Les heures supplémentaires ne constituent pas une modification du contrat de travail, mais un simple changement des conditions de travail. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer à ses salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Le refus du salarié peut constituer une faute, et faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Cependant, le salarié peut s'opposer à effectuer des heures supplémentaires lorsque celles-ci aboutissent à dépasser la durée maximale de travail autorisée sur la journée (10h), la semaine (48h) ou bien lorsque celles-ci privent le salarié de son droit de repos obligatoire (11h consécutives par jour et 24h consécutives hebdomadaire).

3) Le lieu de travail

Le lieu de travail inscrit dans le contrat n'est considéré que comme une simple information et non comme un élément essentiel du contrat de travail. Dès lors, la mutation du salarié est possible sans son accord du moment que le nouveau lieu de travail se situe dans la même zone géographique. En effet, une mutation dans la même zone géographique est un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sans commettre une faute.

La notion de « même zone géographique » est assez floue, elle est appréciée au cas par cas par les juges lorsque ceux-ci sont saisis d'un litige.

Par exemple : La région Ile de France est considérée comme une même zone géographique. Ainsi, un salarié qui travaille à Paris pourra être muté à Montreuil, sans que la modification de son lieu de travail ne nécessite son accord.

En revanche, dès lors que l'employeur envisage de muter définitivement un salarié dans un autre secteur géographique que celui où il travaille, il s'agit d'une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. Mais il ne s'agit d'une modification du contrat que lorsque la mutation est définitive. En effet, une mutation temporaire pour aller effectuer une mission n'est pas une modification du contrat.

Par exemple : un salarié travaille à Paris. Son employeur envisage de le muter dans une filiale de l'entreprise se situant à Lyon, il devra impérativement suivre la procédure de modification du contrat et obtenir son accord écrit pour le muter car Paris et Lyon ne sont pas dans la même zone géographique.

Les conséquences en cas de refus du salarié

Lorsque la révision du contrat n'entraîne qu'un simple changement des conditions de travail et que le **salarié refuse ce changement, il est réputé commettre une faute**. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que **l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement**.