



L'ÉVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

L'article 1103 du code civil dispose que les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits. Le contrat de travail détermine donc les conditions dans lesquels la prestation de travail est effectuée, et il ne peut exister en principe aucun modification unilatérale de ce contrat.

Le contrat de travail encadre cependant une relation de travail subordonnée, dans laquelle l'employeur a un pouvoir de direction sur le salarié. Il lui est donc reconnu la capacité de décider de manière unilatérale des conditions dans lesquelles la prestation de travail est effectuée, dans l'intérêt de l'entreprise et de sa pérennité. Cependant, cet unilatéralisme doit respecter le consentement du salarié sur le prix et la chose, qui ne peuvent être modifiés unilatéralement. Le droit vise donc ici à protéger un équilibre dans les relations contractuelles en posant des limites au pouvoir de direction de l'employeur.

1/ Modification des conditions de travail et modification du contrat de travail

A. La qualification de la modification de la relation de travail

L'évolution de la relation de travail peut consister en un changement des conditions de travail ou en une modification du contrat de travail.

Le changement des conditions de travail porte sur un élément mineur de la relation de travail. Il s'agit d'un simple aménagement des conditions d'exécution de la relation de travail. Il relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il peut s'agir par exemple d'un changement peu important des horaires de travail, d'une modification du lieu de travail dans le même secteur géographique (si le

contrat prévoit une clause de mobilité) ou d'une nouvelle tâche confiée au salarié correspondant à sa qualification.

Le changement des conditions de travail ne remet pas en cause le contrat de travail ou une de ses clauses.

La modification du contrat de travail, en revanche, remet en cause les conditions qui ont poussé les parties à s'engager l'une envers l'autre. Elle consiste à modifier un élément essentiel du contrat de travail, qui a déterminé le consentement du salarié lors de la conclusion du contrat de travail. Il s'agit ici de la qualification (type de poste), de la rémunération, de la durée et du lieu de travail (en l'absence de clause de mobilité).



Les éléments substantiels du contrat de travail

Le principe de la force obligatoire des contrats, posé par l'article 1103 du Code civil, impose qu'un contrat ne peut être modifié que si les deux parties sont d'accord. Le changement des conditions de travail ne remettant pas en cause le contrat initial, il est décidé unilatéralement par l'employeur. En revanche, la modification du contrat de travail ne peut avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties, employeur et salarié.

B. Les conséquences juridiques de cette qualification

Le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et, à ce titre, est décidé unilatéralement par lui : il peut donc être imposé au salarié. L'employeur n'est soumis à aucune procédure légale particulière : il informe le salarié concerné dans un délai raisonnable. Le contrat de travail se poursuivra aux nouvelles conditions. Si le salarié refuse d'appliquer ces nouvelles conditions, il commet une faute pour laquelle il pourra être sanctionné. Son refus constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'accord indispensable du salarié

Concernant la modification du contrat de travail, l'employeur doit donc obtenir l'accord express du salarié, et donc son consentement. Pour cela, il doit informer le salarié préalablement à cette modification et lui accorder un délai de réflexion. Si le salarié ne répond pas dans le délai imparti, il est réputé avoir accepté la proposition.

Lorsque le salarié accepte la modification de son contrat de travail, un avenant au contrat est signé entre les parties et la relation de travail se poursuit aux nouvelles conditions.

En cas de refus du salarié

Lorsque le salarié refuse la modification, l'employeur peut abandonner son projet ou tirer les conséquences de ce refus. Lorsque le contrat de travail ne peut pas se poursuivre sans être modifié, le salarié pourra être licencié. Toutefois, la cause du licenciement ne peut pas être le refus en lui-même. Un licenciement pour faute est donc exclu. En

l'absence de consentement des deux parties, le contrat est rompu.

2/ Le transfert d'entreprise

En matière de contrat, l'article 1199 du code civil dispose que "Le contrat ne crée d'obligations qu'entre les parties. Les tiers ne peuvent ni demander l'exécution du contrat ni se voir contraints de l'exécuter". La conséquence est qu'en substitution, disparition d'une des parties, le contrat de travail est atteint de nullité et s'éteint.

Cependant l'article L. 1224-1 du Code du travail introduit une exception notable à ce principe, en disposant que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Ainsi, tous les contrats de travail en cours au jour du transfert de l'entreprise sont automatiquement transférés au nouveau propriétaire de l'entreprise sans que ce transfert ait un quelconque effet sur les contrats : les salariés conservent par exemple leur ancienneté, leur rémunération, etc.

Cette mesure s'explique par la volonté du législateur de protéger les salariés. Il considère en effet que, lorsque le contrôle d'une entreprise change de mains ou lorsqu'une entreprise subit une modification de son statut juridique, cela ne doit avoir aucune conséquence sur les contrats de travail et les droits des travailleurs doivent être maintenus.

Toutefois, l'article L. 1224-1 du Code du travail ne s'applique pas à tous les cas de transfert d'activité. La Cour de cassation estime que cet article s'applique « à tout transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ». Toujours pour la Cour de cassation, une entité économique autonome est « un ensemble organisé de

personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ».

3/ Le cas de la fonction publique

Traditionnellement, on devient fonctionnaire par concours externe ou interne. Le métier exercé et la carrière dépendent du concours obtenu. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Dans chacune d'entre elles, il existe plusieurs concours selon le niveau de qualification des candidats. Lorsqu'on réussit un concours, on entre dans un corps dans lequel il est possible d'effectuer toute sa carrière en gravissant périodiquement des échelons.

Pour permettre des évolutions ou des changements de carrière, la loi du 3 août 2009 a institué un droit à la mobilité des fonctionnaires. Il est désormais possible, au moins en théorie, de changer de fonction publique (donc d'employeur) dans le même corps ou grade que la fonction publique d'origine. C'est le système du détachement qui permet cette mobilité fonctionnelle. Cette loi permet aussi d'accompagner les fonctionnaires dont les postes sont supprimés et de leur faire bénéficier d'une évolution de carrière.

Cette mobilité fonctionnelle s'ajoute à la mobilité géographique plus traditionnelle qui consiste en une mutation à la demande de l'agent ou décidée par l'Administration dans l'intérêt du service.