

LE CONGE-MODIFICATION

Généralités

Le contrat de travail est un contrat de durée; il va sans dire qu'un besoin ou une volonté de modification puisse apparaître au fil des années. L'employeur et l'employé peuvent en tout temps demander des modifications de contrat. Cependant, pour que celles-ci entrent en vigueur, il faut que les deux parties y consentent. En effet, en tant qu'acte juridique bilatéral, un contrat de travail ne peut pas être modifié unilatéralement.

Si les deux parties ont un intérêt à la modification, celle-ci peut se faire de manière consensuelle et entrer en vigueur immédiatement. Elle peut prendre la forme d'un amendement au contrat écrit, être convenue par oral ou intervenir de manière tacite. L'exemple type de la modification consensuelle tacite est celui de l'adaptation du salaire au renchérissement.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec une modification voulue par l'employeur, ce dernier doit passer par le congé-modification. C'est notamment le cas lorsque les conditions de travail sont péjorées (augmentation de la durée hebdomadaire de travail, baisse du salaire, suppression de l'indemnité pour heures supplémentaires, etc.). Si le congé-modification est adressé à un nombre important de travailleurs, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement collectif, impliquant notamment une procédure de consultation.

Congé-modification

On parle de congé-modification au sens propre lorsque la résiliation du contrat de travail actuel et la proposition d'un nouveau contrat aux conditions modifiées sont couplées, c'est-à-dire lorsque l'employeur résilie le contrat du travailleur et lui en propose un nouveau en même temps. Le congé-modification doit bien indiquer que le contrat actuel prendra fin si les nouvelles conditions sont refusées. Ce moyen de pression pour faire accepter une modification n'est pas directement régi par le Code des obligations, mais il a été jugé licite par le Tribunal fédéral.

Si le travailleur accepte la proposition du nouveau contrat, celui-ci entre en vigueur après le délai de congé hypothétique. Les rapports de travail ne recommencent pas à zéro; les années de service continuent à s'accumuler. Si le travailleur refuse l'offre, son contrat de travail prend fin après le délai de congé.



Caractère abusif du congé-modification

Le congé-modification est notamment jugé abusif si une des conditions alternatives suivantes est remplie:

- La modification n'est justifiée par aucun motif lié à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché. Cependant, l'entreprise n'a pas besoin d'attendre que son existence soit en danger pour pouvoir procéder à des congés-modification.
- Le congé-modification a pour but de faire accepter une modification intervenant avant la fin du délai de congé. Le congé est aussi considéré comme abusif si l'employeur soumet au travailleur une modification de contrat qui doit prendre effet avant la fin du délai de congé hypothétique, sans la coupler avec une résiliation dans un premier temps. En effet, si l'employé refuse l'offre et que l'employeur le licencie ensuite ou prononce un congé-modification, ce congé sera jugé comme un congé-vengeance et donc abusif.
- L'employeur licencie un travailleur qui a refusé une modification contraire à la loi, à une convention collective de travail ou à un contrat-type de travail.

Un congé abusif est valable, mais il peut entraîner une indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire du travailleur.

Conclusion

Il est conseillé de prévoir l'entrée en vigueur pour une date après le délai de congé hypothétique lorsque l'employeur souhaite péjorer les conditions de travail d'une manière consensuelle. Si l'employé refuse l'offre, mais que l'employeur tient à la modification et qu'il est prêt à prendre le risque de perdre son travailleur, il doit prononcer un congé-modification.

Août 2013

