

LE CONTRAT DE TRAVAIL : DÉFINITION, ÉVOLUTION ET ENCADREMENT JURIDIQUE

Le contrat de travail est un accord formel entre deux parties : une personne physique, le salarié, et une personne physique ou morale, l'employeur. Le salarié s'engage à mettre son activité professionnelle à la disposition de l'employeur, sous sa direction et son autorité, en contrepartie d'une rémunération. Un contrat écrit tient « lieu de loi » aux parties conformément à l'article 1134 du code Civil.

Des ajustements peuvent devenir nécessaires pour répondre aux évolutions de l'activité de l'exploitation ou à des circonstances personnelles du salarié. Ces modifications peuvent concerner des aspects divers comme les horaires, le lieu de travail ou les missions attribuées.

Dans le milieu agricole, comme dans tout autre secteur, le contrat de travail peut être amené à évoluer en fonction des besoins de l'exploitation ou des circonstances particulières. Il est donc essentiel de bien comprendre les différentes formes de modification du contrat de travail, car elles n'impliquent pas les mêmes démarches ni les mêmes conséquences juridiques.

Deux types de modifications peuvent intervenir :

1. **La modification substantielle du contrat de travail**, nécessitant un avenant au contrat.
2. **La modification des conditions de travail**, qui ne requiert pas d'avenant.

La modification substantielle porte sur des éléments essentiels du contrat de travail, comme :

- La rémunération : toute modification du salaire ou des primes prévues par le contrat de travail.
- Le lieu de travail : par exemple, un transfert de poste vers un site éloigné.
- La nature des missions : un changement dans les fonctions exercées, notamment le passage à de nouvelles tâches sans lien avec les responsabilités actuelles.
- Le temps de travail : modification des horaires ou du volume d'heures prévues.

Dans ces situations, **l'accord explicite du salarié est obligatoire**. L'employeur ne peut pas imposer ces changements. Lorsqu'un salarié refuse une modification portant sur un élément essentiel de son contrat, son refus **ne constitue pas une faute**. Ces modifications doivent faire l'objet d'une **négociation préalable** entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, plusieurs scénarios sont possibles pour le salarié :

- Il peut exiger **le maintien des conditions initiales** du contrat, sans que cela puisse être contesté.
- Il a la possibilité d'entamer une **prise d'acte** de la rupture du contrat, estimant que les conditions ne sont plus respectées.
- Enfin, il peut engager une procédure de **résiliation judiciaire** pour faire valoir ses droits devant les tribunaux.

Dans tous les cas, le refus du salarié ne peut être qualifié de faute et ne peut justifier un licenciement.

En revanche, lorsqu'il s'agit de modifications concernant les **conditions de travail** (et non les éléments essentiels du contrat), comme des ajustements horaires mineurs ou des changements de poste conformes au contrat initial, le salarié est tenu de s'y conformer. Un refus dans ce cadre peut constituer un motif de **licenciement pour cause réelle et sérieuse**, justifié par l'insubordination.

Lorsqu'il s'agit de salariés bénéficiant d'un statut protégé, tels que les représentants du personnel ou les délégués syndicaux, **leur consentement explicite est toujours requis**, y compris pour une modification touchant leurs conditions de travail (horaires, organisation, etc.).

Points d'attention :

Pour éviter tout conflit, il est recommandé de :

- Clarifier par écrit la nature de la modification envisagée.
- S'assurer que les ajustements proposés respectent le cadre légal.
- Anticiper les conséquences en cas de désaccord pour préserver la stabilité des relations de travail sur l'exploitation.

Le service social est là pour vous accompagner dans ces démarches. N'hésitez pas à nous solliciter dans vos formalités administratives.

Sources :

- Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 1996, pourvoi n° 93-41137 et 93-40966
- Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2009, n°06-46.293
- Article L. 1222-6 du Code du Travail

