

Les Pouvoirs De L'employeur Dans Le Changement Des Conditions De Travail En Droit Du Travail Camerounais

SIEWE DEUMENI Loraine Yanne

Doctorante en droit privé

Université de Ngaoundéré (Cameroun)

Email : loraineyanne@yahoo.com

Résumé

Pour faire face aux difficultés de l'entreprise, le législateur camerounais du travail reconnaît à l'employeur les pouvoirs de changement des conditions de travail, utilisables en période normale ou en période de crise lorsqu'il s'avère que la situation de l'entreprise ne permet pas de percevoir les contraintes économiques. Des pouvoirs ainsi reconnus, il ressort qu'il les exerce unilatéralement. Aussi, l'étendue de ces pouvoirs dépend de la distinction classique entre modification substantielle et modification non substantielle, qui n'est pas aisée à établir.

Mots clés : Pouvoirs-employeur-changement-conditions de travail-modification substantielle-modification non substantielle

Abstract

In order to face the difficulties of companies, the Cameroonian labour legislator recognizes to the employer powers of change of the working conditions, usable in normal period or in period of crisis when it turns out that the situation of the company does not make it possible to perceive the economic constraints. It appears therefore that, from these recognized powers, he exercises them unilaterally. Also, the extent of these powers depends on the classic distinction between substantial modification and non-substantial modification, which is not easy to establish.

Keywords : Powers-employer-change-working conditions-substantial modification-non-substantial modification

I. INTRODUCTION

Bien souvent les relations entre l'employeur avec son employé ne sont pas figées. La relation de travail en elle-même est susceptible d'évoluer au gré du contexte socio-économique, de la demande des clients et surtout du souci de rentabilité de l'entreprise. Pour adapter la relation de travail à cette réalité, l'employeur est souvent emmené à y apporter des modifications, à travers le droit de modifier le

contrat de travail, droit admis depuis longtemps par le Code du travail de 1992¹.

Il faut préciser d'entrée de jeu que la modification du contrat de travail ne se fait pas de façon unilatérale, elle doit être proposée et acceptée par l'autre partie. La partie qui prend l'initiative de la modification doit saisir l'autre de sa proposition. L'encadrement de la modification varie selon que celle-ci est ou non substantielle. Lorsqu'elle est substantielle², certaines conditions sont requises³. Lorsqu'au contraire elle est non substantielle⁴, le législateur reconnaît à l'employeur le pouvoir d'aménagement de la relation contractuelle sans le consentement du salarié. En droit camerounais du travail, le législateur s'en tient à cette distinction et admet que seule cette dernière puisse l'être sur la base de l'accord. Aujourd'hui, une telle distinction est incapable de saisir tous les contours liés aux mutations des rapports d'emploi. Il y'a donc un grave danger pour les droits du salarié à maintenir une telle division⁵.

A rebours du droit camerounais, en France, prenant acte des critiques, la chambre sociale de la cour de cassation dans deux arrêts du 10 juillet 1996⁶, a abandonné officiellement la distinction classique modification substantielle et modification non substantielle. Désormais, la haute juridiction distingue

¹ Ce droit ressort d'une manière générale des dispositions de l'article 42 alinéa 2 du Code du travail camerounais selon lesquelles : « *Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie* ».

² La modification substantielle se définit comme celle touchant un élément fondamental ayant déterminé les parties à la conclusion du contrat. Pour être valable, une telle mesure doit recueillir l'adhésion du salarié.

³ La modification substantielle doit être justifiée par l'acceptation du salarié et l'intérêt de l'entreprise.

⁴ La modification non substantielle est celle qui ne porte pas sur un élément fondamental du contrat de travail. Elle relève du pouvoir de direction reconnu à l'employeur. Le salarié ne peut la refuser sous peine de sanctions.

⁵ N. A. MAFOKOU, *Le dialogue en droit du travail*, thèse de doctorat Ph./D en droit privé, Université de Yaoundé II, 2017, p. 134.

⁶ Cass. soc. 10 juillet 1996, bull. civ., V, n° 541.

ce qui apparaît plus cohérent modification du contrat de travail et changements des conditions de travail. Loin d'être un simple changement terminologique, elle donne à la démarche une nouvelle nature. Elle oppose à la sphère contractuelle l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction. La modification du contrat de travail sera mise en exergue lorsqu'un élément essentiel du contrat aura fait l'objet d'une révision. Ces éléments seront jugés comme essentiels lorsqu'ils auront déterminé le consentement des parties lors de la conclusion du contrat de travail ou lorsque la modification bouleversera les conditions de vie ou de travail du salarié. A l'inverse, on sera en présence d'un simple changement des conditions de travail quand l'aménagement ne concernera que les conditions de travail ou d'emploi du salarié sans entraîner pour autant de bouleversement, ce qui constitue le cadre du pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur, le salarié consentant par avance aux dites modifications⁷. De cette division, découle donc l'objet de la présente étude, qui porte sur les pouvoirs de l'employeur dans le changement des conditions de travail⁸.

Du latin « potere », l'expression « pouvoir » dans son sens général renvoie à la maîtrise de fait, à la force, à la puissance. Elle renvoie aussi à une prérogative juridique⁹.

Dans le cadre du droit du travail, le pouvoir consiste en un ensemble de prérogatives destinées à fixer les règles, mais aussi à les changer¹⁰. Le pouvoir est ce qui dans une relation de travail semble la déséquilibrer. Le pouvoir renvoie une image d'inégalité et d'unilatéralisme¹¹. En effet, dans presque tous les aspects de la relation de travail, cette prérogative est reconnue à celui qui dispose du pouvoir à savoir l'employeur. Dans la phase de formation comme dans la phase d'exécution. Dans la phase d'exécution, l'employeur devient le chef d'orchestre. Il doit donner des ordres pour la réalisation des objectifs fixés. Il lui incombe de fixer les conditions dans lesquelles le travail devra s'exécuter. S'il a le pouvoir de fixer les conditions d'exercice du travail, il n'a pas moins le pouvoir de les changer.

⁷ J. SAVATIER, « La modification unilatérale du contrat de travail », *Dr. soc.* 1981, pp. 219 et s.

⁸ Il s'agit entre autres lorsqu'elles n'ont pas été contractualisées du lieu de travail, des horaires de travail.

⁹ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, P.U.F, 12e édition mise à jour, 2018, p. 1659.

¹⁰ Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 12/96, pp. 791 et s., spéc. p. 792.

¹¹ E. DOCKES, « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », *Analyse juridique et valeurs en Droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 303.

Le changement des conditions de travail repose particulièrement sur l'employeur qui possède le pouvoir de décision. Ce pouvoir, contraire aux principes civilistes posés par l'article 1134 du Code civil¹², lui permet de changer les conditions de travail à tout moment lorsque cela est nécessaire et davantage lorsque se présentent des difficultés économiques. De ce qui précède, et dans l'optique de trouver des solutions aux difficultés de l'entreprise, l'employeur entend exercer les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du travail en matière de changement des conditions de travail. Ce qui débouche sur la question de savoir quels sont les pouvoirs de l'employeur dans le changement des conditions de travail ? Pour l'essentiel, il s'agit du pouvoir de modification non substantielle, des pouvoirs tirés du rapport de force tels le lien de subordination et le pouvoir de direction.

En réalité, la question du droit de l'employeur à la modification des conditions de travail ne se pose pas puisque ce droit a été prévu par le législateur du travail. Il convient de relever que les pouvoirs qui ont été consacrés en faveur de l'employeur l'ont été dans l'optique de satisfaire l'intérêt de l'entreprise et partant celui des salariés. Ainsi, s'il est vrai que le droit à la modification des conditions de travail de l'employeur émane de son pouvoir de modification non substantielle du contrat de travail (II), l'on peut retrouver d'autres émanations de ce droit dans le rapport de force (III).

II. Le pouvoir de modification non substantielle de l'employeur

Lorsqu'à la survenance des difficultés économiques, une modification du contrat de travail s'impose, l'employeur dispose de larges pouvoirs quand celle-ci est non substantielle. La modification non substantielle est l'expression par excellence de la flexibilité. L'étendue des pouvoirs de l'employeur tient de la distinction traditionnelle entre modification substantielle et modification non substantielle, qui n'est pas aisée à établir (A). Le pouvoir de modification non substantielle est une prérogative de l'employeur qui l'exerce de manière souveraine (B).

A. Les difficultés de la distinction modifications substantielle et non substantielle

La distinction classique modification substantielle et modification non substantielle du contrat de travail a été consacrée par le législateur et la doctrine¹³. Elle

¹² Il ressort de cette disposition que : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

¹³ P.-G. POUGOUE, « Le petit séisme du 14 Août 1992 », *Rev. Jur. Afr.*, 1994, pp. 7-37 ; P.-G. POUGOUE (dir.), *Code du travail annoté*, PUA, 1997, T. 1, pp. 82 et s ; P. E. KENFACK, *La mobilité du capital de l'entreprise et le droit social au Cameroun*, Thèse de doctorat 3^e cycle,

sert à la fois à délimiter l'étendue des pouvoirs de l'employeur et à mesurer la capacité de résistance de l'employé confronté aux aménagements de l'organisation qui le touche. De la qualification de modification substantielle ou modification non substantielle, dépend le régime juridique applicable. L'enjeu de la qualification est grande, en ce sens qu'il réside sur le fait que la modification substantielle ne peut intervenir sans l'accord des salariés. Par contre, il n'est pas aisé de cerner exactement ce qu'on entend par modification non substantielle. Aucune précision n'en est donnée ni par le code du travail, ni par la doctrine. Celle-ci ne donne aucun critère distinctif entre la modification substantielle et la modification non substantielle, encore moins ne se prononce sur les dangers que la modification non substantielle peut entraîner. De plus, par le besoin de flexibilité, les employeurs multiplient des manœuvres pour y soustraire différentes clauses pourtant préjudiciables au travailleur. En plus de la difficulté liée à l'imprécision sur la distinction (1), s'ajoute la nature indéterminée de certains éléments du contrat de travail, inconvenant à la distinction (2).

1. L'imprécision législative sur la distinction modification substantielle et modification non substantielle

Par la distinction modification substantielle et modification non substantielle, le législateur clarifie la problématique de la modification d'une clause du contrat de travail. Au sens de l'article 42 alinéa 2 du code du travail, il ne vise expressément les modifications substantielles. Une telle abstraction se justifierait en réalité selon certains auteurs par le fait que ce sont celles-ci qui sont importantes. Les modifications non substantielles ne portent pas véritablement atteinte au contrat et apparaissent parfois comme une application de celui-ci¹⁴. C'est ce qui peut justifier que l'employeur puisse imposer au salarié toutes les modifications non substantielles qu'il juge utile d'apporter au contrat. Celui-ci doit s'y soumettre de peur de se mettre hors contrat¹⁵. De même, si une appréciation concrète de ce qui est substantiel ou essentiel et de ce qui est non

substantiel ou secondaire peut être faite en fonction des circonstances de fait et donc de la nature des modifications apportées au contrat de travail, la jurisprudence ne donne aucune définition de la notion. Celle-ci pourra se faire en référence à la modification substantielle du contrat de travail.

Si l'on peut admettre que la modification non substantielle porte sur des violations secondaires ou mineures¹⁶ des obligations contractuelles, en revanche la modification substantielle serait celle qui modifie un élément déterminant pour les parties au contrat ou celle qui entraîne un bouleversement ou changement des conditions d'exécution du contrat de travail¹⁷. C'est dire que la seule véritable modification est celle qui est substantielle. D'ailleurs pour le législateur, seule la modification substantielle importe et mérite qu'on lui accorde de l'attention. La preuve seule celle-ci a capté l'attention de celui-là à l'article 42 du code du travail.

Cependant, malgré ces éclairages, il reste à déterminer les éléments essentiels du contrat de travail. Doit-on se référer à la convention des parties pour définir ce qui est substantiel ou non ? La réponse à cette question semble complexe. La complexité résulte de l'imprécision formelle du contrat de travail. Parfois, celui-ci n'est pas écrit. Il existe de nombreux exemples de salariés, dont la qualité n'est pas discutée, mais qui n'ont pas de contrat écrit, ce qui n'empêche pas le contrat d'exister. Il n'est pas évident de savoir ce que le contrat contient exactement, quelles sont les dispositions essentielles. De même, lorsque le contrat est écrit, il n'apparaît pas avec évidence que la cause de l'engagement y soit entièrement mentionnée. Aussi, dans les cas comme la pratique des lettres d'embauche¹⁸ dans le contexte camerounais, il n'est pas facile de faire la distinction. Dans ce cas, ce serait reconnaître à l'employeur la latitude de ne pas respecter ses obligations contractuelles, tant il est vrai que le contrat de travail est une borne au pouvoir de direction.

De ce qui précède, on peut dire que la modification substantielle est celle qui porte sur la substance du contrat, en d'autres termes ce qui constitue son économie, son armature. De ce fait, les éléments du contrat de travail sont les éléments essentiels, permanents de la relation de travail, ceux sans lesquels le contrat de travail ne saurait exister¹⁹. Une

Yaoundé, 1994, 360 p, également du même auteur, « La modification du contrat de travail en droit camerounais », *RJA*, Yaoundé, PUC, 1994, pp. 199 et s ; J. SAVATIER, « La modification unilatérale du contrat de travail », article précité ; J. PELLISSIER, « Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail » in *Mélanges offerts à Pierre Couvrat*, PUG, 2001, pp. 101-109 ; B. TEYSSIE, « La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise », *Dr. soc.* 1986, p. 852.

¹⁴ P.-G. POUGOUE (dir.), *Code du travail annoté*, ouvrage précité, pp. 82 et s ; P. E. KENFACK, « La modification du contrat de travail en droit camerounais », article précité, p. 199.

¹⁵ P. E. KENFACK, « La modification du contrat de travail en droit camerounais », article précité, p. 206.

¹⁶ M. MORAND, « La modification non substantielle du contrat de travail », *JCP*, éd. E. 1993, p. 425.

¹⁷ M. MORAND, « La modification non substantielle du contrat de travail », *op. cit.*, p. 426.

¹⁸ La lettre d'embauche est un document rédigé unilatéralement par l'employeur, contenant les obligations des parties et soumis à la signature du travailleur. Dans ces circonstances, le contrat de travail s'apparente plus à un contrat d'adhésion qu'à une convention synallagmatique, c'est-à-dire qui doit émaner des deux parties.

¹⁹ Article 24 alinéa 3 du code du travail. Il ressort de cette disposition que les parties sont libres de donner à leur

telle logique est perceptible dans la définition traditionnelle du contrat de travail qui est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition de l'employeur, sous la subordination duquel il se place, moyennant rémunération²⁰. Il ressort de cette définition que les éléments du contrat de travail sont le lien de subordination, la rémunération, la qualification du salarié. Selon certains auteurs, les deux derniers constituent des éléments qui échappent à toute décision unilatérale et qui obéissent à la règle de l'article 1134 du code civil²¹. Ces éléments sont d'ailleurs retenus par la jurisprudence camerounaise pour la qualification de la modification en cas de litige²². Seules les clauses essentielles, sans lesquelles, le contrat n'aurait pas conclu, sont protégés contre une modification unilatérale. Vue dans cette optique, il n'y a pas de place possible à la confusion ou à la dérive. Mais seulement, au-delà de cette réalité, certains éléments du contrat de travail présentent une nature qui n'est pas aisée à déterminer.

2. La nature indéterminée de certains éléments du contrat de travail

Si certains éléments²³ essentiels ou le socle sans lesquels le contrat de travail²⁴ n'aurait pas été souscrit, sont protégés contre une modification unilatérale, d'autres présentent une nature hybride et changent de nature selon l'ampleur de la modification et obligent à procéder à une appréciation subjective du contrat. Tel est par exemple le cas de la mobilité géographique.

Il peut arriver lorsque surviennent les difficultés économiques de l'entreprise, que l'employeur soit emmené à changer le lieu de travail du salarié. L'on peut se poser la question de savoir si une telle opération emporte ou non modification substantielle de son contrat de travail. La distinction modification substantielle et modification non substantielle ne permet pas de se prononcer avec certitude sur la

convention la forme qui leur convient. Ainsi, le contrat de travail n'est pas nécessairement écrit ; l'échange de consentement entre les parties suffit à le constituer.

²⁰ Article 23 alinéa 1 du code du travail.

²¹ Voir supra. En ce sens voir G. COUTURIER, « La rémunération élément du contrat de travail », *Dr. soc.* 1998, p. 523 ; Ph. WAQUET, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS*, 1999, p. 386.

²² Cour d'appel de Douala, arrêt n° 45/S du 4 février 1983, inédit ; Cour d'appel de Douala, arrêt n° 107/S du 6 janvier 1984, inédit.

²³ PH. ANTONMATTEI, « Les éléments du contrat de travail », *Dr. soc.* 1999, pp. 330 et s ; J. PELISSIER, « La détermination des éléments du contrat du travail », *Droit ouvrier*, 2005, p. 92 ; G. COUTURIER, « La rémunération, un élément du contrat de travail », *op. cit.*

²⁴ C'est une expression mise en exergue par Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *op. cit.*

nature précise du changement du lieu du travail. En l'absence d'une position jurisprudentielle camerounaise précise sur la question, la solution peut être trouvée en droit comparé notamment français. En effet, la Cour de cassation française, dans sa volonté d'une approche objective de la distinction, a posé le principe en se référant à la notion de « secteur géographique ». Ainsi, cette dernière relève que la mention du lieu du travail dans le contrat de travail a simplement valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans tel lieu²⁵. Mais, quoi qu'il en soit, que le lieu de travail ait été expressément prévu par les parties dans le contrat de travail, la jurisprudence retient que la modification du lieu du travail est un simple changement des conditions de travail, pouvant être imposé au travailleur lorsque le nouveau lieu de travail est situé dans le même « secteur géographique »²⁶ que l'entreprise.

D'ailleurs, la Cour de cassation française réaffirme sa position sur la valeur uniquement informative de la clause contractuelle dans un arrêt du 15 mars 2006²⁷. Cela signifie que le contrat de travail ne sera pas exécuté exclusivement en ce lieu. En définitive, le lieu de travail est plutôt un acte unilatéral qui peut être exclusif ou variable²⁸ selon l'ampleur de la modification. Si l'on s'en tient à cette logique, seules les atteintes graves au contrat constitueraient une modification de celui-ci. Toutes ces difficultés ont conduit la Cour de cassation française à opter pour une nouvelle distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail²⁹. Par contre, le Code du travail camerounais se réfère expressément à la distinction entre modifications substantielle et non substantielle. Il devrait donc revenir au juge, hormis le cas où ce serait incompatible avec une clause claire et précise du contrat de travail ou de la convention collective, ou avec la spécificité de l'emploi occupé, de déterminer ce qui constitue le socle essentiel minimal du contrat de travail à la lumière de l'article 42 alinéa 2 du Code du travail camerounais. Dans le cas contraire, l'employeur restera seul maître des conditions de

²⁵ Cass. soc. 3 juin 2003, *Dr. soc.* 2003, p. 884, note J. SAVATIER. La solution adoptée par la Cour de cassation est discutable sur le plan juridique car non seulement elle s'écarte des principes du droit commun des obligations notamment 1143 du Code civil sur la force obligatoire des conventions, mais aussi il est difficile de refuser toute force obligatoire à une mention fût-elle informative. Voir à ce sujet B. BOSSU, « Portée de la mention du lieu de travail », *JCP*, éd. S. 2006, p. 19.

²⁶ Cass. soc. 3 mai 2006, *RJS*, 2006, n° 808.

²⁷ Cass. soc. 15 mars 2006, *RJS*, 2006, n° 684.

²⁸ Des modifications peuvent être unilatéralement apportées au lieu du travail par l'employeur. Nous allons nous y étendre infra.

²⁹ Cass. soc. 10 juillet 1996, *Dr. soc.* 1996, p. 976.

travail et de leur éventuelle flexibilité, prérogative qu'il exerce de manière souveraine.

B. La souveraineté de l'employeur en matière de modification non substantielle

Le Code du travail camerounais³⁰ par dérogation aux principes de l'article 1134 du Code civil³¹ sur la théorie générale des contrats, permet à l'employeur de modifier de façon unilatérale des éléments du contrat considérés comme non substantiels. En présence des difficultés, l'employeur qui procède à des modifications non substantielles n'est soumis à aucun formalisme et aucune obligation de motivation précise. Le changement opéré s'impose au salarié sans qu'il soit nécessaire de requérir son acceptation.

L'employeur peut donc, en vertu de l'autorisation de la loi, imposer en toute souveraineté aux travailleurs toutes les modifications « non substantielles » qu'il juge utile d'apporter au contrat. Lorsque la modification est par contre « substantielle », elle doit être acceptée par l'autre partie. Il serait donc comme le souligne un auteur, permis à l'employeur de « donner des coups de canif au contrat de travail ; seuls les coups de hache seraient prohibés »³². Cependant, en droit camerounais, l'étendue des pouvoirs de l'employeur en matière de modification de la relation de travail continue de dépendre de la distinction classique entre modification substantielle et modification non substantielle du contrat de travail³³. Et on ne saurait ignorer les désagréments que celle-ci peut engendrer³⁴ préjudiciables aux salariés.

³⁰ Il ressort des dispositions de l'article 42 du Code du travail que : « Le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Si la proposition de modification émanant de l'employeur est substantielle et qu'elle est refusée par le travailleur, la rupture du contrat de travail pouvant en résulter est imputable à l'employeur. Elle n'est abusive que si la modification proposée n'est pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise ». Une lecture à contrario des dispositions dudit article permet de penser que l'employeur est habilité par le législateur à opérer une modification unilatérale du contrat de travail, lorsque celle-ci est non substantielle.

³¹ Aux termes de dispositions de l'article 1134 du Code civil, « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise ».

³² Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail : à propos d'un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation », Cah. soc. barreaux de paris, 1993, n° 47, p. 57.

³³ Voir article 42 alinéa 2 (a) du Code du travail sur la distinction entre la modification substantielle et la modification non substantielle et article 36 de l'avant projet d'Acte uniforme OHADA, op. cit.

³⁴ N. A. MAFOKOU, *Le dialogue en droit du travail*, thèse précitée, pp. 135 et s

Il convient de souligner que si le pouvoir de modification non substantielle du chef d'entreprise n'est pas contesté sur le fond, il reste que dans la forme, une grande partie de la doctrine a toujours critiqué le fait que l'on puisse parler de modifications « non substantielles »³⁵. La caractéristique du contrat de travail étant l'acceptation par le salarié du pouvoir de direction de l'employeur, il ne s'agirait donc pas de modification, mais plutôt « de l'utilisation par l'employeur de ses prérogatives patronales d'adaptation de la relation salariale »³⁶. La seule et véritable modification est donc celle qui est substantielle, c'est-à-dire celle qui affecte un élément déterminant du contrat et qui en bouleversera l'exécution. Un auteur souligne qu'on « ne devrait plus parler de modification de contrat de travail lorsque celle-ci n'est que secondaire »³⁷. L'expression légale de « modification non substantielle n'est d'ailleurs plus utilisée en France et ne doit d'ailleurs plus l'être selon certains auteurs, car, « elle n'a pas de sens »³⁸, elle signifierait qu'on pourrait ainsi unilatéralement modifier le contrat de travail à « condition que l'atteinte ne soit pas trop importante »³⁹. Une telle disposition ne peut qu'être à l'avantage de l'employeur qui en profitera pour l'instrumentaliser à sa guise ou pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise.

Le Code du travail prévoit aussi d'autres pouvoirs permettant à l'employeur de changer les conditions de travail. Ceux-ci découlent du rapport de force.

III. Les pouvoirs de changement des conditions de travail tirés du rapport de force

La relation de salariat octroie à l'employeur des prérogatives qui lui permettent de changer les conditions de travail. En effet, le contrat de travail lorsqu'il est conclu, doit s'exécuter. Dans cette phase d'exécution, le chef d'entreprise devient le chef d'orchestre. Il doit donner des ordres pour la réalisation des objectifs fixés. Il lui incombe de fixer les conditions dans lesquelles le travail devra s'exécuter. S'il a le pouvoir de fixer les conditions d'exercice du travail, il n'a pas moins le pouvoir de les changer. Cette prérogative du chef d'entreprise est essentielle dans toute relation de travail. Elle se manifeste par ce qu'il est convenu d'appeler pouvoir

³⁵ Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail : à propos d'un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation », op. cit., p. 57 ; H. BLAISE, « Les incidences d'une modification du contrat de travail », Bull. Soc. Fr. Lefebvre, 1988, p. 225 ; M. MORAND, « La modification non substantielle du contrat de travail », op. cit., p. 426.

³⁶ M. MORAND, « La modification non substantielle du contrat de travail », op. cit., p. 426.

³⁷ Idem.

³⁸ WAQUET (Ph.), « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », op. cit.

³⁹ Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », op. cit.

de direction (B) dont le soubassement est le lien de subordination (A).

A. Les pouvoirs de changement des conditions de travail tirés du lien de subordination : soubassement du pouvoir de l'employeur

Le contrat de travail est soumis au principe de l'autonomie de la volonté. Cela suppose une certaine égalité entre les parties. Il est pourtant structurellement inégalitaire puisque caractérisé par le lien de subordination. Contrairement aux conventions de droit commun, le contrat de travail par des rapports inégalitaires entre les parties. Il implique pour le salarié de se mettre sous la subordination de son employeur. Ce lien est un élément essentiel du contrat de travail et lui sert de trait distinctif.

En effet, le contrat de travail, l'un des piliers du contrat de travail, implique la subordination du salarié et fonde, pour partie au moins, les pouvoirs du chef d'entreprise. Selon un auteur : « le contrat de travail est le lieu de rencontre entre une valeur imprescriptible, la liberté, et une nécessité, l'autorité. Cette rencontre se solde par la victoire de l'autorité sur la liberté, puisque le contrat de travail a pour objet la subordination du salarié à l'employeur »⁴⁰. Certes, La définition du contrat de travail telle que prévue à l'article 23 alinéa 1 du Code du travail ne mentionne pas l'expression « lien de subordination », mais trouve l'équivalent dans l'expression sous l'autorité et la direction de l'employeur ». L'analyse du système camerounais des relations professionnelles ne peut donc ignorer l'existence du lien de subordination.

Le lien de subordination se manifeste essentiellement par une entière soumission du salarié à son employeur. En contrepartie de cette soumission, le salarié recevra une rémunération et bénéficiera d'une protection particulière⁴¹. Ce lien est contractualisé. En effet, le contrat de travail place le salarié sous une double dépendance. La première est juridique. Elle place le salarié sous les ordres du chef d'entreprise. La seconde est économique. Le salarié exerce son activité moyennant une rémunération.

Le lien de subordination juridique permet de mieux appréhender le contrat de travail. Pour ce faire, il convient de le rapprocher des autres contrats. Il s'agit de faire un rapprochement avec le contrat d'entreprise qui lui est voisin. L'indépendance est la caractéristique essentielle du contrat d'entreprise. L'entrepreneur est un travailleur autonome, qui s'engage à mener à bien un travail en toute liberté. Libre de toute pression, l'entrepreneur est tenu à une obligation de résultat. Ainsi, lorsqu'un sous-traitant garde son autonomie, le contrat ne peut être qualifié de contrat de travail. Il en

est ainsi par exemple de l'artisan qui s'engage envers un particulier à fabriquer ou à construire quelque chose, les deux parties sont liées par un contrat synallagmatique, mais l'artisan demeure indépendant, alors que le travailleur salarié se place sous l'autorité de l'employeur. En effet, si l'entreprise est pour ce dernier un bien qu'il doit gérer au mieux de ses intérêts, il est tout à fait normal qu'on lui reconnaisse un réel pouvoir, le pouvoir de donner des ordres et éventuellement infliger des sanctions, sans compromettre pour autant la nécessité de dialoguer⁴².

Le contrat de travail par contre est exécuté sous l'autorité de l'employeur. Celui-ci détermine la prestation de travail et en organise l'exécution. Le travailleur inscrit dans une relation de subordination est lié par une obligation de moyens. Il doit en effet, mettre tout en œuvre afin que le travail soit exécuté au mieux selon les instructions reçues de l'employeur. Ceci justifie les changements des conditions de travail. Ceux-ci ne sont d'ailleurs que l'expression d'une prérogative propre aux employeurs, dont ils peuvent faire usage en présence des difficultés.

Le lien de subordination qui se caractérise par la soumission du salarié aux ordres de l'employeur va de pair avec le pouvoir de direction.

B. Les pouvoirs de changement des conditions de travail tirés du pouvoir de direction : la manifestation des prérogatives de l'employeur

Si l'on s'en tient aux conventions de droit commun, la relation de travail entre les parties doit se traduire par des rapports égalitaires. Mais seulement, en matière de changement de conditions de travail, le principe de la force obligatoire des conventions est évincé ici, en partie par le pouvoir de direction de l'employeur. A ce propos, un auteur relevait que : « en droit commun, si des violations mineures des obligations contractuelles ne suffisent pas à justifier la résolution ou la résiliation du contrat, on n'autorise pourtant pas un contractant à modifier pour l'avenir ses obligations du seul fait qu'elles ne présenteraient pas un caractère essentiel. Si l'on adopte un autre point de vue pour le contrat de travail, c'est parce que le salarié, en se plaçant sous l'autorité de l'employeur, accepte le pouvoir de direction de celui-ci. Mais, il faut souligner que la caractéristique du contrat de travail est que le salarié a accepté d'avance le pouvoir de direction de l'employeur. Quand celui-ci l'exerce, il n'y a donc pas en réalité modification mais exécution du contrat. Et c'est le travailleur, refusant la modification de ses tâches dans le cadre de l'emploi convenu qui n'exécute pas ses obligations contractuelles »⁴³. La relation de salariat soumet ainsi l'employé aux ordres

⁴⁰ J. M. TCHAKOUA, « La démission et le licenciement : une histoire des vrais faux jumeaux », *Juridis Périodique*, n° 70, Avril-Mai-juin 2007, p. 90.

⁴¹ Le régime de la protection sociale est mis en place en faveur du salarié comme une contrepartie à sa soumission aux ordres de l'employeur.

⁴² Z. ANAZETPOUO, *La recherche d'un compromis entre les valeurs sociales et économiques depuis la réforme du 14 août 1992 en droit camerounais du travail*, HDR en droit privé, Université de Yaoundé II-Soa, 2009, p. 73.

⁴³ J. SAVATIER, « La modification unilatérale du contrat de travail », *op. cit.*, p. 219.

et aux directives de l'employeur. Cette relation est dominée par le lien de subordination. Ce lien entraîne une dépendance totale du salarié.

Il est généralement admis que l'employeur dispose de trois pouvoirs : un pouvoir réglementaire, un pouvoir disciplinaire et un pouvoir de direction⁴⁴. En l'absence de dispositions légales, différentes théories permettent de fonder le pouvoir de direction de l'employeur⁴⁵. Ce pouvoir de direction de l'employeur se décline en deux prérogatives : le pouvoir de gestion économique de l'entreprise et le pouvoir de gestion des personnes. Ainsi, en présence des difficultés, l'employeur peut en vertu, de ce pouvoir de direction, imposer au travailleur toutes modifications non substantielles qu'il juge utile d'apporter au contrat de travail⁴⁶. Ainsi jouit-il des prérogatives essentielles

⁴⁴ J. PELLISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24e édition, Dalloz, Paris, 2008, p. 724.

⁴⁵ Selon la théorie contractuelle de l'entreprise, l'autorité de l'employeur se fonde sur le droit de propriété et le lien de subordination. Le pouvoir reconnu à l'employeur apparaît comme le corollaire du droit de propriété et dans l'ascendant qu'il a sur le salarié de par le contrat de travail (cette conception a pour principaux défenseurs J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in *L'entreprise, nouveaux apports*, Paris, Economica, 1987, p. 11 ; G. LYON-CAEN, « L'entreprise dans le droit du travail », *Travaux et recherche de l'institut de droit comparé de Paris XXX*, p. 323). Pour les partisans de la théorie institutionnelle de l'entreprise, le pouvoir de direction consiste à prendre les mesures nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Le fondement des pouvoirs du chef d'entreprise se trouve dans les responsabilités qu'il assume (cette conception a eu comme principaux défenseurs LEGAL et BRETHER de la GRESSAYE et Paul DURAND, *Rapport aux journées de l'association H. CAPITANT à Luxembourg ; Travaux de l'association H. Capitant*, t. III). Aucune des deux théories ne justifie l'ensemble des prérogatives de l'employeur au titre de la direction de son entreprise. Les pouvoirs de l'employeur ne semblent pas faire l'objet d'une conception unitaire. Les deux théories se complètent ou sont utilisées alternativement. L'employeur fonde son pouvoir à la fois dans les fonctions qu'il occupe, mais également dans la supériorité hiérarchique inhérente au lien de subordination. L'on peut simplement dire que le pouvoir de l'employeur s'explique par l'idée selon laquelle l'entreprise est une organisation dont l'employeur assure le bon fonctionnement. A ce sujet voir M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Thèse de doctorat, Paris, LGDJ, 1956, p. 383 citée par V. YANPELDA, *Décentralisation productive et droit du travail, Réflexions à partir du droit camerounais*, Thèse, Bordeaux IV (dactyl.) 2009, pp. 68-69.

⁴⁶ Le droit de modifier le contrat est admis par le législateur camerounais qui use à cet effet à l'article 42 alinéa 2 du Code du travail d'une formule nette : « le contrat de travail peut, en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie ». La Cour de cassation française se veut encore plus précise et admet

lui permettant d'organiser le fonctionnement de son entreprise. Il donnera à cet effet, des instructions fermes en vue de la réalisation des objectifs. A ce titre, il pourrait opérer des mutations de personnel, organiser les horaires de travail. L'employeur peut ainsi décider des conditions dans lesquelles devra s'exécuter le travail. Les conditions auxquelles il est fait cas ne constituent pas des éléments essentiels du contrat de travail. Il peut s'agir par exemple de fixer l'heure d'arrivée et de sortie, de réglementer les heures de pause. Cette fixation unilatérale des conditions de travail s'analyse en un pouvoir discrétionnaire. Libre d'organiser l'exercice du travail, rien n'empêche l'employeur de modifier la structure. Cette modification est désignée conformément à la nouvelle distinction sous le vocable de changement des conditions de travail⁴⁷. Ces changements peuvent intervenir sans au préalable obtenir l'adhésion du salarié. Toutefois, cette prérogative reconnue à l'employeur n'est pas sans limites au regard des intérêts des salariés.

En définitive, dans la logique du Code du travail camerounais, l'employeur semble avoir l'entière liberté du changement des conditions de travail, c'est-à-dire toutes les modifications non substantielles qu'il juge utile d'apporter au contrat. Toutefois, en droit camerounais, l'étendue des pouvoirs de l'employeur en matière de modification de la relation de travail, et partant de changement des conditions de travail, continue de dépendre de la distinction classique modifications substantielle et non substantielle du contrat de travail.

BIBLIOGRAPHIE

[1] K. ALEKE, *Le renouveau du contrat de travail*, mémoire de DEA en droit privé fondamental, Université de Lomé, 2006, p. 12.

[2] Z. ANAZETPOUO, *La recherche d'un compromis entre les valeurs sociales et économiques depuis la réforme du 14 août 1992 en droit camerounais du travail*, HDR en droit privé, Université de Yaoundé II-Soa, 2009, p. 73.

[3] PH. ANTONMATTEI, « Les éléments du contrat de travail », *Dr. soc.* 1999, pp. 330 et s.

[4] H. BLAISE, « Les incidences d'une modification du contrat de travail », *Bull. Soc. Fr. Lefebvre*, 1988, p. 225

[5] B. BOSSU, « Portée de la mention du lieu de travail », *JCP*, éd. S. 2006, p. 19.

depuis longtemps que le contrat de travail à durée indéterminée, « qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, peut également par là même être modifié unilatéralement par l'employeur » (Cass. soc. 18 mai 1978, *Bull. civ. V*, n° 375, p. 284).

⁴⁷ K. ALEKE, *Le renouveau du contrat de travail*, mémoire de DEA en droit privé fondamental, Université de Lomé, 2006, p. 12.

[6] G. LYON-CAEN, « L'entreprise dans le droit du travail », Travaux et recherche de l'institut de droit comparé de Paris XXX, p. 323.

[7] G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, P.U.F, 12e édition mise à jour, 2018, p. 1659.

[8] G. COUTURIER, « La rémunération élément du contrat de travail », Dr. soc. 1998, p. 523.

[9] M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Thèse de doctorat, Paris, LGDJ, 1956, p. 383.

[10] E. DOCKES, « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », *Analyse juridique et valeurs en Droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 303.

[11] P. E. KENFACK,

- *La mobilité du capital de l'entreprise et le droit social au Cameroun*, Thèse de doctorat 3^e cycle, Yaoundé, 1994, 360 p.

« La modification du contrat de travail en droit camerounais », *RJA*, Yaoundé, PUC, 1994, pp. 199-212.

[12] N. A. MAFOKOU, *Le dialogue en droit du travail*, thèse de doctorat Ph./D en droit privé, Université de Yaoundé II, 2017, 357 p.

[13] M. MORAND, « La modification non substantielle du contrat de travail », JCP, éd. E. 1993, pp. 425 et s.

[14] J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in *L'entreprise, nouveaux apports*, Paris, Economica, 1987, p. 11.

[15] J. PELLISSIER, A. SUPLOT et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24e édition, Dalloz, Paris, 2008, p. 724.

[16] J. PELLISSIER, « Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail » in *Mélanges offerts à Pierre Couvrat*, PUG, 2001, pp. 101-109.

[17] P.-G. POUGOUE et autres, *Code du travail camerounais annoté*, PUA, 1997, T. 1, 540 p.

[18] J. SAVATIER, « La modification unilatérale du contrat de travail », Dr. soc. 1981, pp. 219 et s.

[19] J. M. TCHAKOUA, « La démission et le licenciement : une histoire des vrais faux jumeaux », *Juridis Périodique*, n° 70, Avril-Mai-juin 2007, p. 90.

[20] B. TEYSSIE, « La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise », Dr. soc. 1986, p. 852.

[21] Ph. WAQUET,

- « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 12/96, pp. 791 et s., spéc. p. 792.

- « Le renouveau du contrat de travail », *RJS*, 1999, p. 386.

- « La modification du contrat de travail : à propos d'un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation », *Cah. soc. barreaux de paris*, 1993, n° 47, p. 57.