

La modification du contrat de travail

Essai de comparaison entre le droit suisse et le droit turc

Kübra DOĞAN*

Les parties au contrat ne peuvent ni se délier, ni modifier les obligations contractées par une volonté unilatérale, étant donné le principe de la force obligatoire du contrat. Le rôle primordial de ce principe, qui sert à garantir la sécurité juridique, n'empêche cependant pas la modification du contrat par un accord. En principe, seules les parties peuvent modifier le contenu de leur contrat et y mettre un terme.

La modification du contrat, ce modeste sujet du droit des obligations, se transforme en une matière problématique en droit du travail actuel. Dans cet article, nous voulons tenter de répondre à la question de savoir quels sont les droits du salarié mis en cause par la modification du contrat de travail en droits du travail suisse et turc. Pour cela, nous nous demanderons, en premier lieu, si l'approche du droit des obligations est conforme aux besoins du droit du travail. Par la suite, nous nous interrogerons sur les droits du salarié face à une modification du contrat imposée par l'employeur.

I. L'approche libérale du droit des obligations et les dispositions imperatives du droit du travail

Lorsque les parties désirent apporter une modification à leur con-

* Assistante à la Faculté d'Économie de l'Université Technique d'Istanbul

trat et que celle-ci est favorable au salarié, il n'y a généralement pas de problème. La situation est tout autre lorsque la modification aggrave la situation du salarié. La question est alors de savoir si l'approche du droit des obligations concernant la modification du contrat est conforme aux besoins du droit du travail.

Que faut-il entendre par approche du droit des obligations ? Peut-être la démarche qui consiste à considérer la modification du contrat comme la conclusion d'un nouveau contrat. Certes, certains auteurs déduisent le pouvoir de modification de celui de remise conventionnelle des parties¹, mais peu importe, puisque l'article 115 du code des obligations suisse (COS) conçoit la remise bilatérale comme un contrat dont les conditions de validité se déterminent selon les règles générales. Parallèlement, même si le législateur turc n'a pas adopté l'article 115 COS, les parties contractantes peuvent, en principe, toujours mettre fin à leur relation contractuelle. Dès lors, sous réserve de la restriction des articles 12 des codes des obligations suisse et turc (COT) qui soumettent la forme de l'acte modificatif à la forme de l'acte original, les parties, ayant la liberté contractuelle, sont libres de modifier leur contrat à leur gré. En conclusion, le contrat modificatif ne présente guère de particularités en droit des obligations.

Cette approche entraîne des résultats peu conformes aux tendances protectrices du droit du travail, qui a pour but d'assurer la naissance et l'acquisition de certains droits au moyen de dispositions impératives, en interdisant au salarié d'y renoncer. En fait, cet inconvénient apparaît non seulement dans le contrat de travail, mais dans tous les contrats dont l'infériorité de l'une des parties, pour des raisons économiques ou sociales ou culturelles, est reconnue par le législateur ou par le juge. Ainsi, lorsqu'elle produit des conséquences en défaveur de la partie faible, la modification met en cause l'efficacité de certaines techniques juridiques, à savoir celles qui concernent, par exemple, la formation ou la rupture de l'acte juridique, la détermination ou le contrôle du contenu, etc., destinées en fait à assurer sa

¹ BECKER, H., *Obligationenrecht, Allgemeine Bestimmungen Art. 1-183*, Berne 1941, no 20 ad art. 114-142 ; GAUCH, P./SCHLUEP, W. R., *Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, ohne ausservertragliches Haftpflichtrecht*, Zurich 1998, n° 616 ; STAEHELIN, A., «Der Einzelarbeitsvertrag» (Art. 319-355 OR), in *Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, V/2c*, Zurich 1996, n° 17 ad art. 341.

protection. La question est alors de savoir comment la modification au détriment de la partie faible devrait se placer parmi toutes les dispositions impératives de la loi. L'examen d'une réponse générale à cette question dépasserait certes le cadre de notre étude. Nous préférons nous limiter au droit du travail, qui n'a pas non plus prévu les dangers que suscite la modification du contrat de travail et nous demander comment il y pare.

Le mieux est peut-être d'examiner la modification en défaveur du salarié sous le rapport de la résiliation du contrat. En effet, non seulement l'acte modificatif a des effets extinctifs sur les droits du salarié, mais il peut aussi provoquer une résiliation du contrat. Lorsque le droit qui est l'objet de la modification est de nature impérative, la protection voulue par le législateur est assurée. Lorsque le droit ne fait pas l'objet d'une protection impérative, la question se pose donc de savoir quelle est la protection du salarié.

Or, la seule protection que l'on peut reconnaître est celle du salarié contre une modification qui ne respecterait pas le délai de congé. En droit suisse, selon l'article 337c/1 COS qui est de nature impérative, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. De plus, selon l'article 341/1 COS, il est interdit au salarié de renoncer aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective pendant la durée de son contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci. Par conséquent, le salarié n'a pas le droit de renoncer à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé.

La conjonction de ces deux normes, dont le but est de garantir le salaire pendant le délai de congé, intervient chaque fois qu'un tel but est mis en danger par un accord mutuel, par exemple, en cas de la résiliation du contrat par un accord mutuel, cas similaire à la modification de celui-ci. Une résiliation par un accord mutuel ne peut conduire à éluder les dispositions impératives de la loi dont les premières sont celles qui concernent les droits afférents au délai de congé². Pour qu'une résiliation bilatérale avec effet immédiat soit

² ATF 102 Ia 417 = JT 1977 275 ; arrêt non publié du TF du 15 décembre 1997, 4C. 321/1997, consid. 2/b ; Gewerbliches Schiedsgericht Basel-Stadt du 5 septembre 1977, JAR 1980, p. 313 ; Gewerbliches Schiedsgericht Basel-Stadt du 7 mars 1983, JAR 1984, p. 183 ; Kantonsgericht St. Gallen du 21 septembre 1991, JAR 1991, p. 244 ; Kantonsgericht St. Gallen du 20 avril 1995, JAR 1996, p. 177 ; HOF-

valable, l'employeur doit soit avoir un juste motif pour résilier le contrat avec effet immédiat, soit verser au salarié la rémunération qui aurait été due pendant le délai de congé³.

De la conjonction de ces deux normes, ne résulterait-il pas une protection contre les modifications avec effet immédiat en défaveur du salarié ? Certes, le délai de congé n'a pas pour but de protéger le salarié contre chaque acte juridique qui lui est défavorable, mais il sert à assurer la stabilité de son emploi jusqu'à la fin du rapport contractuel. Si le salarié n'accepte pas l'offre de modification et si l'employeur le licencie, il a le droit de garder son contrat jusqu'à l'échéance du délai de congé. Ne faudrait-il pas alors accorder la même protection à un salarié qui accepte une modification en sa défaveur pour éviter son licenciement, par exemple une réduction du salaire, une mutation dans une autre ville ? Il semble possible de soutenir que si le contrat est modifié en défaveur du salarié, les parties devraient respecter le délai de congé à l'échéance duquel la modification prend effet. Le Tribunal fédéral, dans l'un de ses arrêts non publiés, a ainsi admis que le salaire ne peut être réduit du jour au lendemain par un accord des parties⁴.

Les juristes turcs sont plus timides à cet égard. Bien qu'ils soulignent le caractère impératif des dispositions concernant le délai de congé, la validité d'une remise conventionnelle est admise sans aucune réserve⁵. Il est à penser que l'absence en droit turc de dispositions équivalentes aux articles 341/1 et 337c/1 COS explique cette pru-

MANN, U., *Verzicht und Vergleich im Arbeitsrecht*, Berne 1985, p. 192-193 ; MÜLLER, R., *Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses*, Berne 1991, p. 20-21 ; AUBERT, G., «La jurisprudence sur le contrat de travail à Genève en 1986», in *SJ* 1987, p. 552 ; BRÜHWILER, J., *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art. 319-343*, 2. Auf., Berne 1996, n° 7 ad art. 335 ; n° 4/c et 6 ad art. 341 ; REHBINDER, M., «Der Arbeitsvertrag» (Art. 331-355 OR), in *Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht*, Berne 1992, n° 3/a ad art. 341 ; STREIFF, U./von KAENEL, A., *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, 5. Auf., Zurich 1992, n° 10 ad art. 335 ; n° 5/e ad art. 341 ; STAEHELIN, A., n° 9 ad art. 341 ; VISCHER, F., *Der Arbeitsvertrag*, Bâle 1994, p. 203.

³ Arrêt non publié du TF du 15 décembre 1997, 4C.321/1997, consid. 2/b ; Gewerbliches Schiedsgericht Basel-Stadt du 8 septembre 1988, *JAR* 1990, p. 253 ; Appellationshof des Kantons Bern du 10 juin 1992, *JAR* 1994, p. 181.

⁴ Arrêt non publié du TF du 14 décembre 1998, 4P.25/1998, consid. 4/b bb.

⁵ Cf. par ex., ÇELİK, N., *Les notes de droit du travail*, 14. éd., Istanbul 1998, p. 149 - 150 ; EKONOMİ, M., *Droit du travail*, Tome I, 3. éd., Istanbul 1984, 162 - 163 ; NARMANLIOĞLU, Ü, *Droit du travail*, Tome I, 3. éd., İzmir 1998, p. 253 - 254.

dence. Rappelons qu'en droit suisse, c'est le Tribunal fédéral qui, pour la première fois, a reconnu une interdiction de renonciation aux droits par le salarié et a poussé le législateur suisse à établir un régime uniforme par l'article 341/1 COS⁶. Bien que les deux droits régissent le système de la rupture du contrat de travail de manière similaire, le droit suisse tend à renforcer la protection des droits afférents au délai de congé par le salarié, alors que le droit turc reste plus tolérant face à la modification ou à la remise de ces droits.

II. Les droits du salarié mis en cause par une modification avec effet immédiat

Abordons à présent les droits du salarié face à une modification imposée par l'employeur. Ce dernier ne peut pas modifier le contrat d'une manière unilatérale. Pourtant, les aléas rencontrés lors de la gestion d'une entreprise infirment ce postulat. Le mécanisme contractuel ne suffit pas à restreindre le pouvoir de l'employeur découlant de son droit de propriété de l'entreprise. Par exemple, si l'employeur ne peut déplacer le lieu de travail en tant que partie au contrat, il peut, en tant que propriétaire, délocaliser son entreprise; de même, il peut instaurer de nouveaux horaires, etc. Dès lors, il n'est pas rare que l'employeur impose par ce biais des modifications aux salariés.

Le rôle du juriste est alors de faire en sorte que le salarié soit traité comme une partie égale au contrat. Les conséquences juridiques liées à une modification imposée s'avèrent d'une grande importance à cet égard. Les dangers que suscite la modification imposée peuvent se grouper en deux catégories: la modification permettrait, en premier lieu, à l'employeur d'éviter les restrictions légales, comme la procédure de licenciement ou l'exigence d'avoir un juste motif en second lieu, si le salarié prenait l'initiative de la résiliation, il serait susceptible de subir une perte de ses droits. En revanche, si le salarié poursuit son travail, il s'expose également au danger que son silence soit interprété comme une acceptation tacite.

⁶ ATF 79 II 205 = JT 1954 I 169 ; ATF 81 II 455 = JT 1956 I 491.

1. La modification et le détournement des dispositions relevant de la résiliation du contrat

Etant donné qu'il reste impuissant à empêcher l'employeur d'aménager les conditions de travail susceptibles d'apporter des modifications au contrat, le droit pousse également le salarié qui n'a pas l'intention de les accepter à résilier le contrat. Il est important de souligner que si le salarié prend l'initiative de la rupture, l'employeur sera dispensé de respecter la procédure et les motifs du licenciement.

Le licenciement collectif exige le respect d'une procédure précisée à l'article 335f COS. Selon cet article, l'employeur qui envisage d'effectuer un licenciement collectif est tenu de consulter les représentants élus des travailleurs ou, en l'absence des représentants, les travailleurs eux-mêmes. Le Tribunal fédéral a précisé que l'employeur doit commencer la consultation dès qu'il envisage un licenciement collectif. Il ne saurait attendre jusqu'au moment où le licenciement collectif est concrètement décidé⁷. Lorsqu'au lieu de procéder à un licenciement collectif, il déménage le siège de son entreprise, c'est-à-dire modifie le lieu de travail, l'employeur est libéré du respect de la procédure de licenciement collectif, si salariés résilient le contrat. Il n'est cependant pas permis à l'employeur d'éluder les dispositions impératives de la loi par le biais d'une modification. L'employeur qui propose une modification à l'échelle de l'entreprise n'envisage-t-il pas, le licenciement collectif des salariés qui refuseront sa proposition? La portée limitée de l'article 24 de la loi sur le travail (LT), qui impose à l'employeur une obligation de réembauche, réduit l'importance d'un tel détournement en droit turc.

Bien que l'employeur ne soit pas tenu d'avoir un juste motif pour proposer la modification, le Tribunal fédéral a exigé que le congé-modification soit ordonné pour un motif digne d'être protégé. Ainsi, l'employeur qui résilie le contrat en proposant une modification de celui-ci est tenu de prouver que la marche de l'entreprise ou simplement le marché appelle une modification des conditions de travail. Lorsque le congé-modification est prononcé sans nécessité économique, cela constitue un congé-abusif (art. 336 COS)⁸. Par cet arrêt, le Tribunal a rendu caduc le parallèle tracé entre le régime de licenciement et celui

⁷ ATF 123 III 176 consid. 4/a = JT 1998 I 14.

⁸ ATF 123 III 246 consid. 3/b = JT 1998 I 300.

de modification. On peut du reste regretter que la divergence entre les deux régimes n'entraîne des lacunes. Bien que l'idée abstraite d'une modification justifiée paraisse en faveur du salarié, dans un système où l'employeur a le droit de résilier le contrat en respectant le délai de congé, cette exigence imposée à l'employeur risque pourtant de se retourner contre le salarié. En effet, si la résiliation consécutive à une modification est considérée comme abusive, parce que la modification n'est pas justifiée, l'employeur aura tout intérêt à opter systématiquement pour la résiliation, plutôt que pour une proposition de modification du contrat. En revanche, lorsque le système exige que l'employeur ait un motif justifié pour exercer son droit de résiliation, il sera tenté d'imposer la modification pour se libérer de l'obligation de prouver le motif justifié, au cas où il licencierait le salarié. A cet égard, le cas des salariés protégés mérite d'être examiné d'une manière plus détaillée.

Les droits du travail suisse et turc exigent que l'employeur ait un motif justifié pour résilier le contrat de travail des salariés protégés (art. 336/2 (b) COS, art. 30 de la loi sur les syndicats). Ainsi, si l'employeur donne un congé-modification, il est contraint de prouver son motif justifié.

Lorsque l'employeur modifie le lieu de travail du représentant du syndicat dans l'entreprise, la Cour de cassation turque, par une interprétation fidèle à la lettre de la loi, admet que cette dernière ne reconnaît la protection qu'en cas de licenciement et non en cas de modification imposée. Même si le représentant est libre de résilier le contrat avec effet immédiat, il n'a pas le droit de demander la réintégration à son travail⁹. Il en résulte que l'employeur qui ne peut licencier le représentant, est libre de le muter à une autre ville, de sorte que ce dernier perd sa protection. Cette jurisprudence réduit donc à néant la protection exceptionnelle des salariés protégés.

2. La modification imposée et l'initiative de la rupture

Si l'employeur impose unilatéralement une modification du contrat avec effet immédiat, cela constitue une violation du contrat. La

⁹ Cour. Cass., Ch. 9., 18.1.1979, no. 1159/266 annoté par NARMANLIOĞLU, Ü., İHU, Senk. 20 (No.5); 9.7.1979, no. 8153/10403, İHU, Senk. 20 (No.10); 25.2.1993, no. 3396/2966, Tekstil İşveren 1993, No. 173, s. 45; EYRENCİ, Ö., Droit des syndicats, İstanbul 1984, p. 162; ŞAHLANAN, F., Droit des syndicats, İstanbul 1995, p. 239 - 240.

première solution qui vient dans l'esprit en droit du travail est que le salarié peut résilier le contrat.

Qu'en est-il d'une modification imposée par l'employeur en tant que juste motif à une résiliation avec effet immédiat par le salarié ?

Selon l'article 337/2 CO suisse, sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. C'est au juge d'en décider dans chaque cas d'espèce. D'après le Tribunal fédéral, lorsque la modification imposée se rapporte aux prestations principales du contrat de travail, soit à la rémunération, soit à la qualification des travailleurs, il y a alors juste motif, mais dès lors que la modification imposée se rapporte aux modalités d'exécution de ces prestations, par exemple, au lieu de travail, aux horaires de travail, etc., le juge décide, de cas en cas, si l'on peut exiger du salarié la continuation des rapports de travail¹⁰. Par conséquent, chaque modification du contrat de travail imposée au salarié ne lui donne pas le droit de résilier le contrat avec effet immédiat.

En revanche, en droit du travail turc, le législateur a préféré donner, dans ses articles 16 et 17 de la loi sur le travail (LT), une liste non exhaustive des justes motifs. Ainsi, selon l'article 16/IIe LT, lorsque l'employeur *modifie les conditions de travail d'une manière substantielle ou ne les applique pas*, cela constitue un juste motif de résiliation avec effet immédiat¹¹. La Cour de cassation signale que la modification doit être substantielle pour que ledit article s'applique. Pourtant, elle ne définit pas nettement ce que l'on entend par modification substantielle¹². On pourrait conclure des arrêts de la Cour

¹⁰ ATF 76 II 225 consid. 4/a ; TF du 28 septembre 1982, 14 juillet 1964 et 9 novembre 1965 cités par AUBERT, G., *Quatre cents arrêts sur le contrat de travail*, Lausanne 1984, n° 233 et n° 276 ; TF du 25 novembre 1985, cité par AUBERT, G., «La jurisprudence sur le contrat de travail à Genève en 1985», in *SJ* 1986, p. 301 ; AUBERT, G., *Quatre cents arrêts*, n° 76-81.

¹¹ Cour. Cass., Ch. 9., 25 mars 1997, no. 22847/5905, *Tekstil İşveren* 1997, N° 212, p. 17-18 ; 7 décembre 1995, no. 20913/35276, *Tekstil İşveren* 1997, N° 209, p. 15 ; ÇELİK, N., *op. cit.*, p. 185 et ss. ; EKONOMİ, M., p. 200 et ss. ; CENTEL, T., *Droit du travail*, Tome I., 2. éd., Istanbul 1994, p. 181 ; NARMANLIOĞLU, Ü, p. 342 et ss. ; GÜNAY, C. İ., *Commentaire du Code du travail*, Tome I, Ankara 1998, p. 972 et ss. –

¹² Cour. Cass., Ch. 9., 30 octobre 1997, no. 14191/18211, *Tekstil İşveren* 1998, N° 19, p. 17-18 ; 3 juillet 1996, no. 3709/15314, *Tekstil İşveren* 1996, N° 205, p. 16-17 ; 12.3.1991, no. 12182/362, *Tekstil İşveren*, No. 159, p. 17.

qu'en fait, chaque modification du contrat imposée au salarié lui donne le droit de résilier le contrat avec effet immédiat.

Or, reconnaître au salarié un droit de résilier le contrat avec effet immédiat ne suffit pas toujours à empêcher la perte de droits de ce dernier. Selon l'article 337/b CO suisse, lorsque la résiliation se justifie en raison de la violation du contrat par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé à l'autre, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail. Pour le salarié, il est en droit de réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation des rapports de travail. Il s'agira des créances jusqu'au prochain terme du congé. Il en résulte que, quand il résilie le contrat avec effet immédiat, le salarié bénéficie de son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé.

Le salarié peut pourtant être privé de l'indemnité découlant de l'article 337c/3 CO suisse. En effet, selon cette norme, l'employeur se voit condamner par le juge à verser au salarié une indemnité dont le montant ne peut pas dépasser de six mois de salaire du travailleur. Or, quand l'employeur pousse le salarié à résilier le contrat en imposant sa modification, l'indemnité n'est pas considérée comme due, car c'est le salarié qui prend l'initiative de la résiliation. Ne faudrait-il pas alors admettre l'existence d'une lacune dans un tel cas et appliquer, par analogie, l'article 337c/3 CO à la résiliation par le salarié en raison d'une modification imposée ?

En droit turc, la Cour admet que, si c'est l'employeur qui résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, il doit payer au salarié une indemnité équivalente au salaire dû pendant le délai de congé (art. 13/C LT). Toutefois, malgré les efforts de la doctrine¹³, lorsque c'est le salarié qui résilie le contrat en raison d'une modification imposée, la Cour de cassation turque continue à refuser au salarié une indemnité équivalente à celle de délai de congé, parce que c'est le salarié qui résilie le contrat¹⁴. Cela implique que l'employeur qui a

¹³ OĞUZMAN, K., *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991* (Journées du droit du travail 1991), Istanbul 1993, p. 96-97 ; *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1992*, Istanbul 1994, p. 84-85 ; KUTAL, M., *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1992*, Istanbul 1994, p. 96 ; EKONOMİ, M., *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1996*, İstanbul 1998, p. 136-137.

¹⁴ Cour. Cass., Ch. 9., 27 mars 1997, no. 22991/6181, *Tekstil İşveren* 1997, N° 216,

l'intention de licencier le salarié, s'il met en oeuvre des modifications d'une manière unilatérale, se place dans une situation plus avantageuse que celui qui résilie le contrat en respectant le délai de congé.

Une dernière question est de savoir si le salarié est tenu de prendre l'initiative de la résiliation face à une modification imposée par l'employeur. En droit suisse, on peut répondre par la négative. Le salarié a toujours le droit de résilier le contrat en respectant le délai de congé et de mettre l'employeur en demeure. Il peut aussi, tout simplement, mettre l'employeur en demeure. Ce dernier est tenu, dans ce cas, de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (art. 324 COS et art. 325 COT). Il nous faut signaler ici que, dans un tel cas, le problème est de savoir si la poursuite du travail par le salarié constitue une acceptation tacite de la modification

En droit turc, la loi prévoit un délai de péremption pour invoquer le droit de résilier le contrat avec effet immédiat. Selon l'article 18 de la loi sur le travail, l'ayant droit doit résilier le contrat dans les six jours ouvrables à partir du jour où il a pris connaissance du juste motif et, de toute façon, par une année à compter de l'événement. En raison de cette disposition, la Cour de cassation estime que le salarié qui n'a pas l'intention d'accepter la modification imposée doit résilier le contrat dans les six jours. S'il ne le fait pas, il manifeste alors son acceptation tacite.

Il ne serait pas faux de dire que cette jurisprudence accorde à l'employeur le droit de modifier le contrat unilatéralement, sans réelle opposition du salarié, si nous tenons compte du taux du chômage et de l'absence d'assurance chômage en Turquie*. En effet, le salarié n'apparaît plus comme une partie égale au contrat. Il n'a plus aucun moyen de faire respecter le contrat en tant que tel, même pendant le délai de congé. Il est donc à souhaiter que le Haut Tribunal turc révise sa jurisprudence.

Arrivée au terme de cet article, il nous semble soutenable d'admettre l'existence d'une lacune quant à la modification du contrat

p.16 ; 9 octobre 1996, no. 6919/19141, *Tekstil İşveren* 1997, N° 207, p. 18-19 ; 14 mai 1996, no. 1415/10105, *Tekstil İşveren* 1996, N° 202, p. 19.

* La loi no. 4447 du 25 août 1999 portant sur l'assurance chômage entre en vigueur le 1^{er} juin 2000.

de travail dans les deux droits. Lorsqu'elle a pour effet d'aggraver la situation des salariés, la liberté contractuelle des parties nous semble susceptible d'être remise en cause, étant donné l'importance des dispositions concernant la résiliation du contrat et l'interdiction de renonciation par le salarié en droit du travail. De plus, il nous faut tenir compte du lien étroit qui existe entre la résiliation et la modification du contrat en droit du travail. La différence entre les deux régimes juridiques ne provoquerait en effet que le détournement des dispositions impératives. Par conséquent, en l'absence d'une intervention législative, le rôle de la jurisprudence revêt une importance capitale.