Modification du contrat de travail : intérêt, conditions et procédure

Description

Une modification du contrat de travail peut intervenir en cours d'exécution du contrat pour différentes raisons touchant à l'entreprise ou au salarié.

Selon le changement envisagé, on parle de modification du contrat de travail ou de changement des conditions de travail. Ainsi, dans certains cas le salarié devra consentir à la modification alors que dans d'autres elle peut être imposée par l'employeur.

Modèles de contrats de travail CDD/CDI Télécharger le guide sur le contrat de travail

Une modification du contrat de travail est-elle possible ?

Malgré l'existence d'un contrat de travail accepté par l'employeur et le salarié, l'employeur en cours d'exécution de ce dernier peut procéder à une modification du contrat.

Il tient cette possibilité de son pouvoir de gestion et de direction.

Cependant les modifications proposées par l'employeur peuvent être de différentes nature :

- La modification du contrat de travail porte sur un élément essentiel : en règle générale le salarié doit y consentir ;
- Le changement porte sur une simple condition du travail : il peut être imposé par l'employeur.

Dans tous les cas, la modification du contrat ou le simple changement des conditions de travail ne doit pas constituer une atteinte excessive au droit à une vie personnelle et familiale et au droit au repos.

Attention : la modification du contrat de travail ne doit pas être discriminatoire, ni porter atteinte à des dispositions d'ordre public.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelle est la différence entre une modification du contrat de travail et un changement des conditions de travail ?

On parle de **modification du contrat de travail lorsque les éléments essentiels sont modifiés**.

Il ne font pas l'objet d'une définition légale, mais en pratique il s'agit de :

- La rémunération ;
- la qualification ;
- La durée du travail ;
- Les attributions du salarié.

Dans ce cas, pour être effective la modification doit expressément être acceptée par le salarié.

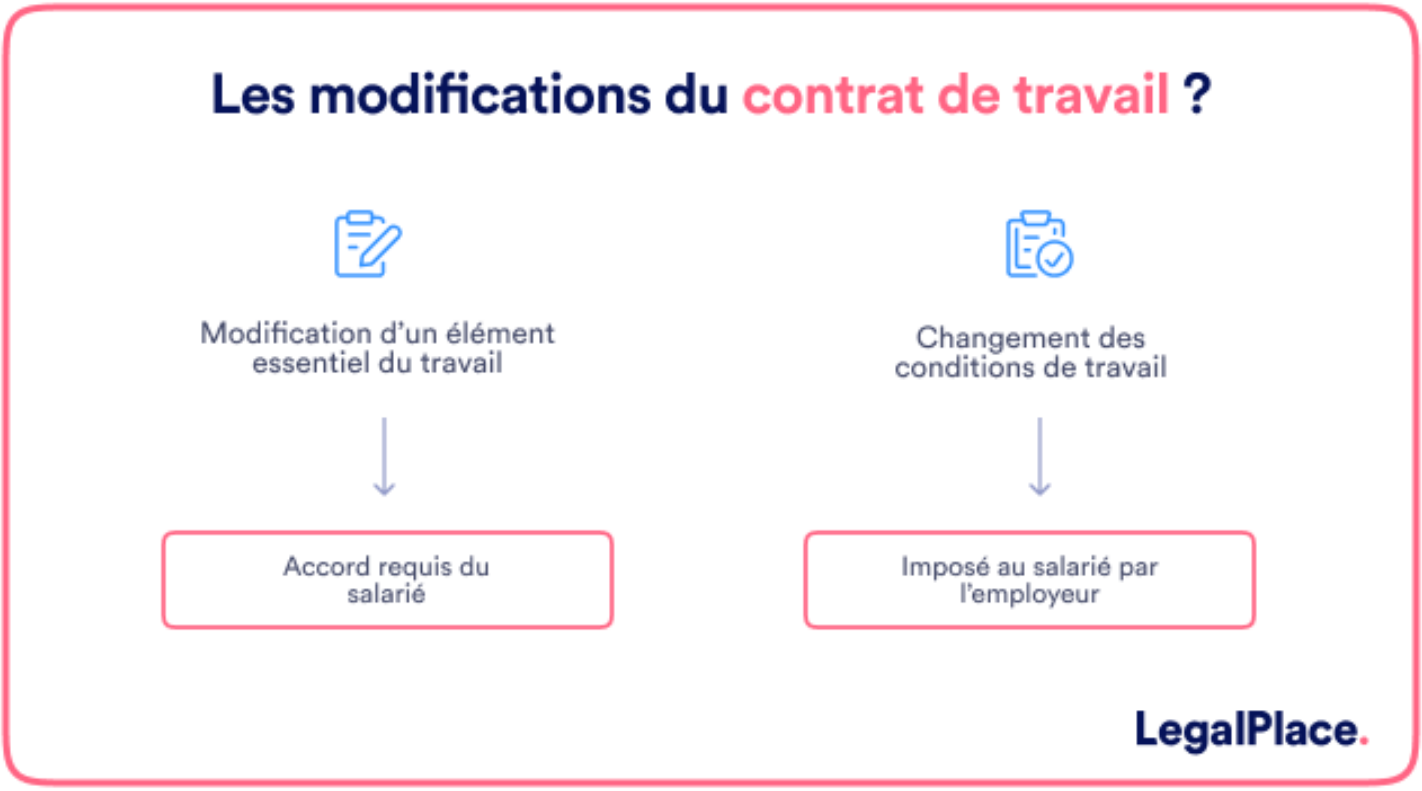
En revanche, lorsque la modification porte sur un **élément non déterminant du contrat de travail, on parle de changement des conditions de travail** et non plus de modification du contrat de travail.

Ici, le changement s'impose au salarié sans qu'il soit nécessaire qu'il accepte expressément le changement.

Ainsi, le refus du salarié d'un simple changement des conditions de travail peut constituer une faute justifiant un licenciement disciplinaire (Cass. Soc. 10 octobre 2000, n°98-41.358).

Bon à savoir : au-delà d'une modification proposée par l'employeur en cours de contrat, des clauses peuvent être prévues dès la rédaction du contrat telles qu'une clause de variation de la rémunération fondée sur des éléments objectifs ou une clause de mobilité.

© 2023 LEGALPLACE SAS



Quelles peuvent être les différentes modifications ?

La modification du contrat de travail peut porter sur 4 éléments essentiels : la rémunération, la qualification, la durée du temps de travail, et le lieu de travail. Voici les conditions de leur mise en œuvre.

Rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail.

De ce fait, elle ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur, il **doit obtenir l'accord de son son salarié**.

En effet, le salarié doit donner son accord même si le mode de rémunération est plus avantageux pour lui(Cass. Soc. 5 mai 2010, n°07-45.409).

Enfin, le salarié dispose d'un mois pour répondre à la proposition de son employeur à compter de la réception de la LRAR proposant cette modification.

Temps de travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Au sein du temps de travail, 2 modifications sont à distinguer.

L'aménagement des horaires de travail

Si besoin, l'employeur peut **fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement** des horaires de travail.

Dans ce cas, le salarié ne peut pas s'opposer à un tel changement.

En revanche, si les horaires de travail sont renseignées dans le contrat de travail, elles deviennent un élément essentiel et l'accord du salarié est requis pour les modifier.

La modification des horaires de travail

Même si la rémunération est maintenue, l'employeur ne peut pas modifier les horaires de travail de son salarié si elles sont prévues par le contrat de travail.

De ce fait, l'accord est requis dans les cas suivants :

- Le passage d'un horaire fixe à un horaire variable (Cass. Soc. 8 juillet 2008, n°06-45.769) ;
- Le passage d'un horaire continu à discontinu (Cass. Soc. 23 septembre 2014, n°13-16.257) ;
- Le passage d'un horaire de jour à un de nuit ou inversement (Cass. Soc. 16 janvier 2019, n°17-23.337).

Là encore le salarié dispose d'un mois pour donner sa réponse à compter de la réception de la LRAR.

Bon à savoir : La réduction de la durée du travail décidée par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, entraîne une modification du contrat de travail. Le salarié est libre de refuser cette modification.

Lieu de travail

Concernant la modification du lieu de travail, il y a également 2 situations à distinguer : un simple changement de lieu ou une mutation professionnelle.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le changement du lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail **à une simple valeur indicative.**

A l'inverse une clause du contrat mentionnant que le salarié exercera sa mission en un lieu exclusif ne pourra pas être modifié sans son accord.

A l'inverse, si le contrat de travail comporte une clause de mobilité avec une large portée, l'accord du salarié pour un changement de lieu de travail n'est pas requis.

Attention : La clause de mobilité est la seule à être acceptée dans le contrat de travail. A contrario, une clause qui octroie à l'une des parties la possibilité de modifier le contrat unilatéralement est nulle.

La mutation professionnelle

A l'inverse, une mutation est subordonnée à l'accord du salarié si le nouveau lieu de travail **se situe en dehors du secteur géographique** de l'ancien site (Cass. Soc. 17 février 2021, n°19-22.013) ou si le salarié doit travailler à domicile.

A noter : sur la notion de secteur géographique, la Cour de cassation vient rappeler qu'il doit être apprécié objectivement et de la même manière pour tous les salariés et sans tenir compte de la situation de chacun d'entre eux en termes de trajet depuis le domicile (Cass. Soc. 4 mai 1999, n°97-40.576). Mais il peut être tenu compte de la distance envers les deux lieux et de la desserte en transport en commun (Cass. Soc. 4 mars 2020, n°18-24.473).

En résumé, si le salarié change de lieu de travail et que celui-ci se trouve en dehors de son secteur géographique précédent alors, il y aura une modification du contrat de travail soumise à acceptation (hors clause de mobilité).

A contrario, si le changement de lieu de travail n'implique pas de changement de secteur géographique alors, il n'y aura pas de modification du contrat de travail.

Le temps de réflexion laissé au salarié sont les mêmes que pour les modifications ci-dessus.

Fonctions ou organisation du travail

Enfin, si l'employeur souhaite confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'affecter à un autre service si cela correspond à ses qualifications, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail.

Ainsi, son accord n'est pas requis et ne peut pas s'opposer à ce changement.

En revanche, si les nouvelles **fonctions proposées au salarié modifient sa qualification professionnelle**, il s'agit d'une modification du contrat de travail (Cass. Soc 2 octobre 2002, n°00-42.003).

Ainsi, dans les cas suivants l'employeur doit obtenir l'accord de son salarié avant de modifier le contrat :

- Un retrait de responsabilité (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-19.479) ;
- Une réduction des tâches principales aux tâches secondaires ;
- Le retrait de procuration ou de délégation donnant droit au salarié de signer certains documents (Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-19.001) ;
- Un déclassement ou une rétrogradation disciplinaire.

Le délai de réponse du salarié est également d'un mois à compter de la réception de la LRAR.

Zoom : Les conditions de travail étant prévues dans le contrat de travail, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Il vous suffit de remplir le modèle directement en ligne afin d'obtenir un contrat de travail complètement personnalisé.

Comment s'effectue la modification du contrat de travail d'un salarié protégé ?

Le salarié protégé bénéficie d'une protection particulière.

Face à un salarié protégé, qu'il s'agisse d'un simple changement des conditions de travail ou d'un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur **doit dans les 2 cas obtenir son accord pour modifier son contrat.**

Ainsi, si le salarié protégé donne son accord, les modifications apportées au contrat de travail s'appliquent.

En cas de refus du salarié protégé, l'employeur peut, au choix :

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Mettre en place une procédure de licenciement pour les salariés protégés.

Quel est le délai de réflexion accordé au salarié pour accepter ou refuser la modification du contrat de travail ?

Lorsque la modification du contrat est conditionnée à l'accord du salarié, il dispose d'un délai de réflexion. Ce délai peut varier selon qu'il s'agisse d'une modification du contrat de travail pour cause économique ou non.

Modification du contrat de travail pour cause économique

Si la modification est motivée par une cause économique, conformément à l'article L.1222-6 du code du travail, le délai de réflexion laissé au salarié et d'un mois à compter de la réception de la LRAR l'informant de l'éventuelle modification du contrat.

Sans réponse du salarié et passé ce délai, **il est réputé avoir accepté la modification.**

Modification du contrat pour une autre cause

En revanche, lorsque la modification du contrat est motivée par une autre cause, la loi ne prévoit pas de délai de réflexion précis.

Toutefois, l'employeur **doit laisser à son salarié un délai raisonnable**, apprécié selon la situation.

De plus, la convention collective peut également prévoir des dispositions applicables dans une telle situation.

Attention : si l'employeur ne respecte pas ce délai, la modification peut être considérée comme nulle.

Quelles sont les conséquences du refus de la modification du contrat de travail ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

L’employeur ne peut procéder à une modification du contrat de travail sans l’accord du salarié.

Ainsi, c’est **seulement avec l’accord des parties** que la modification du contrat de travail sera caractérisée.

Si le salarié refuse la modification, l’employeur peut :

- Renoncer à la modification du contrat de travail ;
- Procéder au licenciement du salarié : le licenciement aura pour justificatif le licenciement économique. Le cas échéant, il y aura des discussions avec le juge sur le bien-fondé de ce licenciement et si la justification de “licenciement économique” est valable.

Si le salarié refuse une modification des conditions d’exécution du contrat de travail, il s’expose à un licenciement pour faute. Le salarié pourrait être licencié pour faute grave sans percevoir d’indemnités.

A noter : si le salarié refuse un simple changement de condition de travail, cela peut constituer une faute justifiant un licenciement pour faute, pouvant le priver de ses indemnités.

FAQ

Quelle est la différence entre un avenant et un contrat de travail ?

Un avenant au contrat de travail sert à ajuster un contrat de travail existant. L’avenant peut comprendre des modifications et des ajouts aux fonctions du salarié en s'adaptant aux besoins de l'entreprise. Alors que le nouveau contrat de travail, annule simplement le contrat précédent.

Quelles sont les conditions de validité d'un contrat ?

La validité d'un contrat suppose le respect des conditions telles que le consentement des parties, la capacité des parties à conclure un contrat, un contenu licite et certain.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les pouvoirs de l’employeur ?

On en dénombre trois : le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire. L'employeur est le responsable de l'activité économique dont il a la charge, qu'il soit chef d'entreprise ou dirigeant d'une société.

© 2023 LEGALPLACE SAS