

# Modifier un contrat de travail

Édition 2022-2023

CONSEILS ET ASTUCES



# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>5</b>
1) Modification du contrat ou changement des conditions de travail ?	5
2) Salarié protégé ou non protégé ?	6
<b>Conditions de modification du contrat de travail</b>	<b>8</b>
<b>Modification de la rémunération</b>	<b>8</b>
1) Quel éléments comprend la rémunération ?	8
2) Quand l'accord du salarié est-il nécessaire ?	9
3) Quand l'accord du salarié n'est-il pas nécessaire ?	9
<b>Modification de la durée de travail</b>	<b>11</b>
1) Quand l'accord du salarié est-il nécessaire ?	11
2) Quand l'accord du salarié n'est-il pas nécessaire ?	11
a) Réduction collective de la durée de travail	11
b) Modulation de la durée de travail	11
<b>Modification des horaires de travail</b>	<b>12</b>
1) Contrat à temps plein	12
a) Pas d'accord nécessaire	12
b) Accord du salarié obligatoire	13
2) Contrat à temps partiel	14
a) Modification prévue par le contrat de travail	14
b) Modification non prévue par le contrat de travail	14
<b>Modification du lieu de travail</b>	<b>15</b>
1) Quand l'accord du salarié est-il nécessaire ?	15
2) Quand l'accord du salarié n'est-il pas nécessaire ?	15
a) Même secteur géographique	15
b) Secteur géographique différent	16
<b>Modification des tâches effectuées</b>	<b>17</b>
1) Quand l'accord du salarié est-il nécessaire ?	17
2) Quand l'accord du salarié n'est-il pas nécessaire ?	17
<b>Modification du contrat de travail</b>	<b>18</b>
<b>pour motif disciplinaire</b>	<b>18</b>
<b>1<sup>ère</sup> étape : vérifier que la sanction est prévue par le règlement intérieur</b>	<b>18</b>
<b>2<sup>ème</sup> étape : respecter la procédure disciplinaire</b>	<b>20</b>
1) Convocation à un entretien préalable	20
2) Déroulement de l'entretien préalable	22
<b>3<sup>ème</sup> étape : notification de la proposition de modification</b>	<b>23</b>
1) Délais à respecter	23

2) Contenu de la notification _____	23
<b>Modèle de notification d'une proposition de modification pour cause disciplinaire _____</b>	
3) Communication de la proposition de modification _____	25
<b>4<sup>ème</sup> étape : réponse du salarié _____</b>	<b>26</b>
1) Le salarié accepte _____	26
2) Le salarié ne répond pas _____	26
3) Le salarié formule des réserves _____	26
4) Le salarié refuse _____	26
a) Option pour une sanction plus légère _____	27
b) Option pour le licenciement du salarié _____	27
<b>Modification du contrat de travail pour motif économique _____</b>	<b>28</b>
<b>1<sup>ère</sup> étape : vérification de l'existence d'un motif économique _____</b>	<b>28</b>
1) Difficultés économiques _____	29
2) Mutations technologiques _____	29
3) Réorganisation de l'entreprise _____	30
4) Cessation totale d'activité _____	30
<b>2<sup>ème</sup> étape : notification au salarié de la proposition de modification _____</b>	<b>32</b>
<b>3<sup>ème</sup> étape : respect du délai de réflexion _____</b>	<b>34</b>
1) Calcul du délai de réflexion _____	34
2) Conséquences du délai de réflexion _____	34
<b>4<sup>ème</sup> étape : réponse du salarié _____</b>	<b>35</b>
1) Le salarié accepte _____	35
2) Le salarié ne répond pas _____	35
3) Le salarié refuse _____	35
<b>Modification du contrat de travail pour un autre motif _____</b>	<b>36</b>
<b>1<sup>ère</sup> étape : notification de la proposition de modification _____</b>	<b>36</b>
<b>2<sup>ème</sup> étape : réponse du salarié _____</b>	<b>38</b>
1) Le salarié accepte _____	38
2) Le salarié ne répond pas _____	38
3) Le salarié refuse la modification _____	39
<b>Modification temporaire du contrat de travail _____</b>	<b>41</b>
<b>Modification temporaire du temps de travail _____</b>	<b>41</b>
1) Salariés à temps plein _____	41
a) Augmentation temporaire du temps de travail _____	41
b) Diminution temporaire du temps de travail _____	41
2) Salariés à temps partiel _____	42
<b>Modification temporaire du lieu de travail _____</b>	<b>43</b>
<b>Modification temporaire de la rémunération _____</b>	<b>43</b>

**Modification temporaire des tâches** \_\_\_\_\_ **44**

**Questions/ Réponses** \_\_\_\_\_ **45**

En cas d'acceptation de la modification de son contrat, le salarié peut-il revenir sur sa décision ? \_\_\_\_\_ 45

Est-il possible de prévoir une période probatoire avant de valider définitivement la modification ? \_\_\_\_\_ 45

Les modifications proposées dans le cadre d'accords collectifs obéissent-elles à des règles particulières ? \_\_ 45

Les salariés peuvent-ils refuser le recours au chômage partiel ? \_\_\_\_\_ 46

# Introduction

Lorsque vous souhaitez modifier le contrat d'un salarié, vous devez commencer par déterminer :

- s'il s'agit d'une modification de son contrat de travail ou d'un changement de ses conditions de travail. Dans le premier cas l'accord du salarié sera nécessaire, tandis que dans le second, le changement pourra lui être imposé ;
- et, s'il s'agit ou non d'un salarié protégé. Un salarié protégé ne peut se voir imposer ni une modification de son contrat de travail, ni un changement de ses conditions de travail. Un salarié non protégé pourra, en revanche, se voir imposer un changement de ses conditions de travail.

Certaines situations font toutefois l'objet de règles particulières :

- Modification du contrat à l'issue d'un congé de maternité ou d'un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle
- Modification du contrat de voyageurs représentants placiers, de journalistes, de travailleurs à domicile ou de salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'un transfert légal chez un nouvel employeur

## 1) Modification du contrat ou changement des conditions de travail ?

Lorsque la mesure envisagée affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat (rémunération, durée de travail...), elle correspond à une **modification du contrat de travail** subordonnée à l'accord du salarié.

L'acceptation d'une modification du contrat de travail doit être matérialisée par la signature d'un avenant. La seule poursuite par le salarié de son travail aux nouvelles conditions n'est pas suffisante (Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005, pourvoi n° 03-47560).

Si vous tentez d'imposer une modification du contrat, vous commettez une faute grave et prenez le risque que le salarié prenne acte de la rupture de son contrat de travail, et exige une indemnité.

Dans le cas particulier où vous modifiez le lieu de travail du salarié en application d'une clause de mobilité ou la rémunération en application d'une clause de variation de la rémunération, vous pouvez