Textes de loi et références

Code du travail : article L1222-6
Délai pour refuser une modification du contrat de travail

Imprimé par nos soins

Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Modification du contrat de travail

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Militant et plus

Vérifié le 2 février 2022

L'employeur peut modifier le contrat de travail du salarié et ses conditions d'emploi. Toutefois, cela dépend de la nature des modifications envisagées : changement d'un élément essentiel du contrat de travail qui demande l'accord du salarié ou simple changement des conditions de travail. Le contrat de travail peut également être modifié pour motif économique, sous conditions.

Cas général

Rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail.

La rémunération du salarié ne peut être modifiée par l'employeur qu'avec l'accord du salarié.

Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire prévu par son contrat de travail.

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion d' 1 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai ne vaut pas acceptation.

Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Fonctions

Aménagement de fonctions

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service.

L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail.

Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Exemple : demander à un salarié d'effectuer de nouvelles tâches ne nécessite pas une modification de son contrat de travail.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)

Modification des attributions

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Exemple : Retirer les responsabilités d'un salarié encadrant entraîne une modification de son contrat de travail.

Le salarié est en droit de refuser cette modification (même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues)

Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification.

Le contrat de travail doit être modifié dans les cas suivants :

- Retrait de responsabilité
- Réduction à des tâches secondaires
- Retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents
- Déclassement
- Rétrogradation disciplinaire

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion d' 1 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai ne vaut pas acceptation.

Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Durée du temps de travail

Aménagement des horaires de travail

L'employeur peut fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail.

Exemple : En cas de forte activité durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures durant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)

À noter : si les horaires de travail sont renseignés dans le contrat de travail, ils constituent un élément essentiel du contrat. L'accord du salarié est nécessaire pour les modifier.

Modification des horaires de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la modifier sans l'accord du salarié.

C'est le cas pour les changements suivants :

- Passage d'un horaire fixe à un horaire variable
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement

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.

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion d' 1 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai ne vaut pas acceptation.

Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Lieu

Changement du lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative.

La mention du lieu de travail doit indiquer une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Lorsque le contrat de travail du salarié ne contient pas de clause de mobilité, la mutation du salarié n'entraîne pas une modification de son contrat de travail.

La clause de mobilité constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)

Mutation

Le changement du lieu de travail hors du secteur géographique (en l'absence de clause de mobilité) ou le fait d'imposer au salarié de travailler à domicile est une modification du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'établir sa résidence dans le département de son nouveau lieu de travail.

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion d' 1 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai ne vaut pas acceptation.

Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Motif économique

Rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié.

Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire contractuel.

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'1 mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Fonctions

Aménagement de fonctions

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service.

L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail.

Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Exemple : Demander à un salarié d'effectuer de nouvelles tâches ne nécessite pas une modification de son contrat de travail.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)

Modification des attributions

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Exemple : Retirer les responsabilités d'un salarié encadrant entraîne une modification de son contrat de travail.

Le salarié est en droit de refuser cette modification (même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues).

Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification.

Le contrat de travail doit être modifié dans les cas suivants :

– Retrait de responsabilité
- Réduction à des tâches secondaires
- Retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents
- Déclassement
- Rétrogradation disciplinaire

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'1 mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Durée du temps de travail

Aménagement des horaires de travail

L'employeur peut fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail.

Exemple : En cas de forte activité durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures durant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)

À noter : si les horaires de travail sont renseignés dans le contrat de travail, ils sont un élément essentiel du contrat. L'accord du salarié est nécessaire pour les modifier.

Modification des horaires de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la modifier sans l'accord du salarié.

C'est le cas pour les modifications suivantes :

- Passage d'un horaire fixe à un horaire variable
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement

La réduction de la durée du travail décidée par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, est une modification du contrat de travail que le salarié est libre de refuser.

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'1 mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Lieu

Changement du lieu de travail

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Lorsque le contrat de travail du salarié ne contient pas de clause de mobilité, la mutation du salarié ne constitue une modification de son contrat de travail, sauf si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement.

Toutefois, le changement ne doit pas être lié à un motif discriminatoire.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

Soit renoncer à modifier le contrat
Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave)
Mutation
Le changement du lieu de travail hors du secteur géographique (sauf clause de mobilité) ou le fait d'imposer au salarié de travailler à domicile est une modification du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'établir sa résidence dans le département de son nouveau lieu de travail.

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'1 mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.