

Modifier le contrat de travail d'un salarié pour un autre motif

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour tout autre motif, il doit en faire la proposition au salarié en lui donnant un délai de réflexion raisonnable. L'accord exprès du salarié est requis. A défaut, l'employeur doit poursuivre le contrat aux conditions initiales ou prendre l'initiative d'un licenciement.

Sommaire

- Champ d'application
- Procédure
- Sanctions

• Champ d'application •

La procédure de modification du contrat de travail doit s'appliquer lorsque l'employeur envisage de modifier :

- un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié protégé ou non protégé, ou
- les simples conditions de travail d'un salarié protégé.

Sont considérés comme éléments essentiels les éléments déterminants du contrat, telles que les fonctions, la rémunération ou la durée du travail ainsi que tout élément que les parties ont entendus implicitement ou explicitement désigner comme essentiels. Ces éléments ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord des deux parties qu'il est recommandé de formaliser dans un avenant au contrat de travail.

Sont en principe considérées comme simples conditions de travail les éléments auxquels l'engagement des parties n'était pas subordonné au moment de la conclusion du contrat de travail. Il s'agit en général des tâches à accomplir, du lieu ou des horaires de travail, sauf bouleversement important du contrat. Les conditions de travail peuvent être modifiées unilatéralement par l'employeur, sauf lorsque ces modifications concernent un salarié protégé. Dans ce cas, il ne faut pas recourir à la procédure de modification du contrat de travail mais simplement informer le salarié du changement de ces conditions de travail par oral ou par écrit.

Le tableau suivant détaille élément par élément ce qui relève en principe d'une modification d'un élément du contrat ou d'un simple changement des conditions de travail.

Élément modifié		Champ d'application
Engagement	Bonus d'entrée	La procédure s'applique en cas d'insertion, de suppression ou de modification du montant du bonus.
	Reprise d'ancienneté	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression de la clause de reprise d'ancienneté ou de modification de ses modalités d'application.

Élément modifié		Champ d'application
Fonctions	Dénomination du poste	La procédure s'applique en cas de modification de ces éléments, sauf si elle n'entraîne aucune modification de la qualification, de la nature des fonctions, du niveau de responsabilité et du lien hiérarchique.
	Description des fonctions	
	Statut	La procédure s'applique en cas de modification du statut.
	Délégation de pouvoirs	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression d'une clause de délégation de pouvoir ou en cas d'augmentation ou de diminution du champ de la délégation.
	Fonctions du supérieur hiérarchique	La procédure s'applique en cas de modification du lien hiérarchique mais ne s'applique pas lorsque le supérieur hiérarchique quitte ses fonctions en étant remplacé par une nouvelle personne.
Durée du contrat	Type de contrat	La procédure s'applique en cas de modification de la durée du contrat. S'il s'agit de renouveler un CDD, utilisez la procédure correspondante dans le menu « nouvelle procédure ».
Période d'essai	Durée de l'essai	La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément prévues dès le début de l'engagement. Il n'est donc pas possible de modifier cet élément après le début de la date d'embauche. S'il s'agit de renouveler l'essai, utilisez la procédure correspondante dans le menu « nouvelle procédure ».
	Prévoir la possibilité de renouveler l'essai	

Élément modifié		Champ d'application
Lieu de travail	Lieu de travail habituel	La procédure s'applique si la modification du lieu de travail conduit le salarié à devoir travailler de manière permanente dans un secteur géographique différent. La notion de secteur géographique est appréciée au cas par cas par la jurisprudence au regard de la distance séparant le nouveau lieu de travail de l'ancien lieu de travail. Il doit être tenu compte de l'accessibilité de chacun des sites de travail et de leur desserte par les transports publics. Sauf circonstances exceptionnelles de nature à porter atteinte à la vie privée du salarié, il ne faut pas tenir compte de sa situation personnelle en termes de trajet. De manière générale, on pourra retenir que 2 sites distants de 50 kms font partie du même secteur (30 kms en région parisienne) ; qu'entre 50 et 80 kms la situation requiert une analyse in concreto et qu'au-delà il faut considérer que les 2 sites ne font pas partie du même secteur géographique. A noter qu'il n'est pas nécessaire de modifier le contrat de travail si le salarié est affecté en dehors de son secteur géographique de manière temporaire, à condition que cette affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle soit justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié en soit informé avec un délai de prévenance raisonnable.
	Établissement de rattachement	
	Télétravail régulier	La procédure s'applique en cas de passage en télétravail ou de modification ou de suppression de ce régime. Si le télétravail est mis en place pour la première fois dans l'entreprise ou si ses conditions sont modifiées, le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel (s'il y en a) doivent être informés et consultés au préalable (ANI du 19-7-2005 art.11).
	Déplacements professionnels	La procédure s'applique en cas d'insertion, de suppression ou de modification de la clause de déplacements professionnels.
	Clause de mobilité	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression de la clause de mobilité ou de modification de ses modalités d'application.

Élément modifié		Champ d'application
Durée du travail	Durée du travail	La procédure s'applique en cas de passage à temps partiel, de retour à temps plein ou de mise en place, de modification ou de suppression d'un forfait.
	Aménagement du temps de travail	Sauf s'il en est expressément mentionné dans le contrat de travail, l'aménagement du temps de travail n'est pas un élément du contrat. Il peut être modifié de manière collective en suivant la procédure qui a été utilisée pour sa mise en place (engagement unilatéral ou accord collectif). Il n'y a donc en principe pas lieu d'appliquer la procédure de modification du contrat.
	Horaires de travail	La procédure ne s'applique pas à la modification des horaires de travail sauf si : - ils ont été contractualisés, ou - ils ont été jugés déterminants par les parties au moment de la conclusion du contrat de travail - ils sont mentionnés dans un contrat de travail à temps partiel. Constituent toutefois une modification du contrat le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu, d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement.
	Astreintes	La procédure s'applique en cas de mise en place ou de modification du régime d'astreintes sauf si une convention collective prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer ce régime au salarié.
Congés payés	Congés payés	Si les parties ont prévu un nombre de jour de congés supérieurs au minimum prévu par la loi ou la convention collective, il y a lieu d'appliquer cette procédure en cas de modification.
Rémunération	Salaire de base	L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement ni le montant ni la structure de la rémunération du salarié. Ainsi, il ne peut pas substituer une partie variable ou des primes à tout ou partie d'un salaire fixe, modifier un système de primes ou de rémunération variable ou supprimer ou remplacer des avantages en nature par leur valeur numéraire sans l'accord du salarié. Il en va également de même pour toutes les modifications qui ne portent pas directement sur le salaire mais qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la rémunération globale du salarié comme un changement d'attributions ou la modification d'une zone de prospection commerciale.
	Primes contractuelles	La procédure s'applique en cas d'introduction, de modification ou de suppression d'une prime si celle-ci a été contractualisée.
	Rémunération variable	La procédure s'applique en cas d'introduction, de modification ou de suppression d'un dispositif de rémunération variable.
	Avantages en nature	La procédure s'applique en cas d'introduction, modification ou suppression d'un avantage en nature. Il en va de même si l'employeur entend remplacer l'avantage en nature par une indemnité.

Élément modifié		Champ d'application
Protection sociale	Sécurité sociale	Ces clauses sont prévues pour répondre à une obligation légale d'information du salarié. Il n'est pas nécessaire d'utiliser la procédure de modification du contrat pour informer le salarié d'une modification intervenue en cours de contrat. Il peut être préférable de procéder par simple lettre.
	Régime complémentaire	
Moyens mis à disposition	Frais professionnels	Sauf s'il en est expressément mentionné dans le contrat de travail, les modalités de remboursement des frais professionnels ne font pas partie du contrat. Si vous avez utilisé le modèle d'origine, la clause fait référence aux conditions en vigueur dans l'entreprise que vous pouvez modifier unilatéralement ou par accord d'entreprise selon le cas.
	Mise à disposition de matériel	Il n'est pas strictement nécessaire de recourir à un avenant au contrat de travail pour modifier cette clause.
	Utilisation du matériel informatique	Sauf s'il en est expressément mentionné dans le contrat de travail, les conditions d'utilisation du matériel informatique n'ont pas valeur contractuelle. Si vous avez utilisé le modèle d'origine, la clause fait référence aux conditions en vigueur dans l'entreprise que vous pouvez modifier unilatéralement ou par accord d'entreprise selon le cas.
	Utilisation d'un véhicule personnel	La procédure s'applique en cas de modification des conditions d'utilisation du véhicule si elles ont été prévues par contrat. Il en va différemment si le contrat renvoie à un accord d'entreprise ou à une note de service qui pouvant être modifiée unilatéralement par l'employeur.
	Utilisation d'un véhicule de service	
Obligations du salarié	Clause d'exclusivité	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression de la clause ou de modification de ses modalités d'application.
	Clause de non-sollicitation d'avantages personnels	
	Clause d'obligation de formation	
	Clause de confidentialité	
Propriété intellectuelle	Clause d'inventions	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression de la clause ou de modification de ses modalités d'application.
	Droits d'auteur	

Élément modifié		Champ d'application
Rupture du contrat	Indemnité contractuelle	La procédure s'applique en cas d'insertion ou de suppression de la clause ou de modification de ses modalités d'application.
	Clause de préavis	
	Garantie d'emploi	
	Clause de non-concurrence	
	Clause de dédit formation	
	Clause de non-débauchage	
	Clause de conscience	
	Clause de cession	
	Clause d'indivisibilité	

• Procédure •

La loi ne prévoit pas de procédure particulière. Il faut toutefois recueillir l'accord du salarié, ce qui suppose, pour que son consentement soit donné valablement, qu'il ait bénéficié d'un délai de réflexion suffisant. Nous conseillons un délai de 15 jours, l'absence de réponse au terme de ce délai ne valant pas acceptation.

La procédure est donc la suivante :

- proposer au salarié la ou les modifications envisagées par écrit,
- laisser courir un délai de réflexion,

Si le salarié accepte dans ce délai :

- signer l'avenant au contrat de travail (conseillé),
- mettre en place la ou les modifications acceptées,

Si le salarié refuse ou ne répond pas :

- renoncer à la modification envisagée, ou
- mettre en œuvre une procédure de licenciement pour motif personnel.

ATTENTION

dès lors qu'il emploie cette procédure, l'employeur reconnaît que la mesure envisagée modifie le contrat de travail et ne constitue pas un simple changement des conditions de travail. Il ne pourra dénier l'existence de la modification du contrat de travail ultérieurement.

• Sanctions •

Si l'employeur impose une modification d'un élément essentiel sans l'accord du salarié, celui-ci peut, sans limitation de temps :

- exiger le maintien des conditions antérieures,
- demander la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, ou
- prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.