



# Modification du contrat de travail d'un salarié

Vérfié le 26 novembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur peut modifier les conditions d'emploi du salarié. Les conditions de modification du contrat de travail varient selon qu'elles entraînent une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié, ou un 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 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.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

### 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.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

#### 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. 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

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

## Durée du temps de travail

### Aménagement des horaires de travail

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


Par 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, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un **motif discriminatoire** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes (CPH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour **faute grave** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

 **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 unilatéralement par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, constitue une modification du contrat de travail que le salarié est libre de refuser.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.

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)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

## 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>), 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>) différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un **motif discriminatoire** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes (CPH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour **faute grave** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

### Mutation

Le changement du lieu de travail hors **secteur géographique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>) (en l'absence de **clause de mobilité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>)) ou le fait d'imposer au salarié de **travailler à domicile** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>) 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.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion.

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

## 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.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075>)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus 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.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

#### 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. 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

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075>)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus 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.


Par 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, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

 **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 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 unilatéralement par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, constitue une modification du contrat de travail que le salarié est libre de refuser.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075>)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>), 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>) différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il prouve qu'il porte une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>). Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835>), voire pour faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)).

##### Mutation

Le changement du lieu de travail hors dussecteur géographique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586>) (sauf clause de mobilité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576>)) ou le fait d'imposer au salarié de travailler à domicile (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>) 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.

La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord voulu du salarié.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

L'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075>)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

#### Textes de référence

- Code du travail : article L1222-6  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900863&cidTexte=LEGITEX000006072050>)

