Image not found or type unknown

Modification du contrat vs changement des conditions de travail

Fiche pratique publié le **15/02/2019**, vu **1316 fois**, Auteur : Hélène TISNERAT Avocat NICE

Il est parfois difficile de différencier ce qui relève de la modification du contrat de travail et ce qui relève du simple changement des conditions de travail. Pourtant cette distinction est essentielle pour connaitre ce que l'employeur peut imposer à son salarié ou ne peut pas imposer à son salarié.

Le changement des conditions de travail

L'employeur a tout a fait la possibilité, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'imposer à ses salariés un changement de leurs conditions de travail. Les salariés ne pourront refuser cette modification de leur contrat de travail qu'à la condition de démontrer que celle-ci porte une atteinte excessive à leur droit et notamment à leur vie privée ou encore que sa motivation est discriminatoire.

Il est important de noter que le refus du salarié d'accepter cette modification de ses conditions de travail est constitutif d'une faute professionnelle qui pourra donner lieu à son licenciement pour faute grave si l'employeur le souhaite.

Pour exemple, la modification des horaires de travail (non contractualisés) du salarié n'a pas à être acceptée par lui et peut lui être imposé par son employeur : cela relève de son pouvoir de direction. Il en va de même pour la modification du lieu de travail s'il reste dans la même zone géographique ou encore de la mise en oeuvre d'une clause de mobilité géographique.

La modification du contrat de travail

Contrairement au changement des conditions de travail, la modification du contrat de travail nécessite l'acceptation du salarié et l'employeur qui l'imposerait unilatéralement à son salarié commettrait une faute.

L'employeur qui propose à son salarié une modification de son contrat de travail doit lui laisser un délai de réflexion d'un mois si la modification est liée à des raisons économiques, raisonnable dans les autres cas. Le salarié qui le refuse ne commet pas de faute professionnelle.

Il est à noter que la modification du contrat de travail c'est la modification des éléments essentiels du contrat de travail, à savoir :

- la rémunération (pour sa partie contractuelle) ;

- le temps de travail (le salarié peut évidemment refuser une réduction de sa durée de travail) ;

- les horaires de travail (considérés comme déterminants pour les parties) ;

- la qualification du salarié ou la nature de ses fonctions ;

- le changement de lieu de travail correspondant à un changement de zone géographique.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés