



Modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié ?

Fiche pratique publié le 16/02/2015, vu 1540 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

La modification du contrat de travail nécessite normalement l'accord du salarié.

Modification permanente

La [modification](#) du contrat de travail nécessite d'obtenir l'accord du salarié. En font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat et, plus généralement, les attributions du salarié.

- Modification pour raison disciplinaire

Dans la mesure où la [rétrogradation](#) et la [mutation disciplinaire](#) peuvent entraîner un changement de fonctions, de lieu de travail, une baisse de classification et parfois de rémunération, il y a modification du contrat de travail. C'est donc une proposition de rétrogradation ou de mutation qui doit lui être notifiée.

Si le salarié refuse la mutation ou la rétrogradation proposée, l'employeur peut tout à fait proposer une nouvelle sanction, pouvant aller jusqu'au [licenciement](#).

- Modification pour motif économique

Pour modifier un contrat de travail pour [motif économique](#), la modification du contrat de travail doit être motivée par des difficultés économiques (endettement important, perte de l'unique client, mise en redressement judiciaire...), des mutations technologiques ou une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

La proposition de modification du contrat de travail pour motif économique doit expliquer clairement quelles sont les modifications proposées et informer le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition pour faire connaître son acceptation ou son refus.

Si le salarié refuse ou ne répond pas dans le délai d'un mois, l'employeur devra soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

Modification temporaire

Il est possible d'augmenter ou de réduire [temporairement](#) la durée de travail des salariés à temps plein sans leur accord. L'augmentation temporaire des horaires de travail résulte la plupart du temps de l'accomplissement occasionnel d'[heures supplémentaires](#). La diminution temporaire du temps de travail résulte souvent d'une mise en chômage partiel.

Une modification temporaire hors secteur géographique ou en dehors des limites d'une [clause de mobilité](#) ne nécessite pas non plus l'accord du salarié.