

Fiche n° 7

La modification du contrat pour motif économique

Objectif

La modification du contrat de travail permet d'envisager la révision d'éléments essentiels du contrat, en accord avec le salarié, dans le but d'éviter des licenciements économiques.

La modification du contrat de travail porte notamment sur la rémunération, le contenu du poste ou le temps de travail.

Il s'agit par exemple de proposer à un salarié, dont le contrat est à 39h00, d'accepter de passer à 35h00 : l'impact sur la rémunération sera importante (perte des heures supplémentaires) ; c'est pour cette raison que le code du travail impose l'accord du salarié.

Personnes ou situations concernées

L'entreprise qui doit réduire ses coûts salariaux tout en conservant son équipe.

Les CDI, les CDD, temps pleins ou temps partiels peuvent être concernés.

Procédure

- ✓ Informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, du projet de modification du contrat
- ✓ Le salarié dispose d'un délai de 1 mois de réflexion
- ✓ Dans la limite de ce délai, le salarié peut refuser ou accepter la modification, son silence valant acceptation.
- ✓ En cas d'acceptation, le contrat fait l'objet d'un avenant et se poursuit sur ces nouvelles bases.
- ✓ En cas de refus, l'employeur peut, soit suspendre son projet, soit engager une procédure de licenciement économique.

Avantages

Le salarié conserve son emploi.

L'employeur évite le coût d'un licenciement.

En cas de suractivité, le salarié peut faire des heures complémentaires ou supplémentaires et retrouver sa rémunération.

Points de vigilance

Le salarié perd une partie de sa rémunération et ne pas prétendre à un revenu de substitution complémentaire.

En cas de refus du salarié, la réduction des charges salariales impose de procéder à un licenciement économique.

Le respect du délai de 1 mois est impératif : selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

La modification du contrat d'un salarié protégé requière l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Texte de référence

Art L 1222-6 du code du travail

Interlocuteur

Cabinet de gestion
Conseil, Avocat