

La modification du contrat de travail

Fiche juridique

Lorsque l'employeur souhaite modifier un élément essentiel du contrat de travail (par exemple, la durée de travail ou la rémunération), il doit proposer par écrit à son salarié la modification du contrat.

En effet, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut pas être imposée au salarié.

Le salarié doit disposer d'un délai raisonnable de réflexion (exemple : un mois) pour donner une réponse à son employeur.

Si le salarié accepte la modification du contrat, un avenant doit être établi en deux exemplaires, signés par l'employeur et le salarié, afin de formaliser les changements apportés.

En cas de refus de la part du salarié :

- soit la relation de travail continue selon les modalités initiales ;
- soit l'employeur peut rompre le contrat de travail à condition qu'il dispose d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (le refus du salarié n'est pas en soi un motif de licenciement).

La modification du contrat de travail peut également être souhaitée par le salarié. Ce dernier doit alors en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

En cas d'acceptation, cette modification est matérialisée par un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.