Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Comment modifier le temps de travail d'un salarié ?

La modification de la durée de travail d'un salarié concerne un élément essentiel de son contrat et constitue donc une modification de son contrat de travail pour laquelle l'accord du salarié est obligatoire.

Sommaire

- La modification de la durée de travail est-elle une modification du contrat de travail ?
- Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour modifier le temps de travail d'un salarié ?
- L'employeur est-il tenu d'accepter une modification de temps de travail demandée par un salarié ?

La modification de la durée de travail est-elle une modification du contrat de travail ?

Oui. La modification de la durée de travail d'un salarié concerne un élément essentiel de son contrat et constitue donc une modification de son contrat de travail.

Il peut s'agir :

- Pour un salarié à temps partiel : d'une diminution ou d'une augmentation de son temps de travail, voire d'un passage à temps complet.
- Pour un salarié à temps complet : d'une diminution de son temps de travail.

Dans tous les cas, l'accord du salarié est obligatoire.

Si le salarié est à l'initiative de la modification de la durée du travail et que l'employeur l'accepte, un avenant au contrat devra être rédigé et signé par les deux parties.

Si l'employeur est à l'origine de la modification de la durée du travail, il devra respecter la procédure de modification du contrat de travail.

> A noter : Il existe un seul cas dans lequel l'employeur n'a pas à recueillir l'accord du salarié pour modifier son temps de travail : lorsque la modification de la durée du travail résulte d'un accord collectif de réduction du temps de travail applicable à l'ensemble de l'entreprise. Dans ce cas, si aucun autre élément du contrat de travail, notamment la rémunération, n'est modifié, la réduction du temps de travail s'impose à chaque salarié. Le salarié qui refuserait la modification peut se voir licencier pour motif personnel. **Articles L 1222-7 et L 1222-8 du Code du Travail.**

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour modifier le temps de travail d'un salarié ?

L'employeur doit proposer au salarié, par écrit, la modification de son contrat de travail.

La proposition de modification du contrat de travail doit être fondée et non abusive. Pour cela, il convient toujours de s'assurer que le changement répond à l'intérêt légitime de l'entreprise.

L'employeur doit laisser un délai raisonnable au salarié pour rendre sa réponse. Aucun délai légal n'est fixé. L'administration préconise le respect d'un délai de 15 jours. Il semble résulter de la jurisprudence qu'un délai d'un mois est un délai suffisant.

Si le salarié accepte la modification de son temps de travail, il convient de recueillir son accord écrit, puis de rédiger et signer un avenant à son contrat de travail.

Si le salarié refuse la modification de son temps de travail, le contrat de travail se poursuit sans changement de sa durée de travail. Dans ce cas, l'employeur peut renoncer à la modification du temps de travail du salarié ou le licencier. En cas de licenciement, le motif de licenciement ne doit avoir aucun lien avec le refus du salarié de modifier

son contrat de travail. La procédure de licenciement pour motif personnel devra être respectée.

> Attention : l'absence de réponse du salarié ne vaut en aucun cas acceptation.

Lorsque la modification du temps de travail est motivée par des raisons économiques, l'employeur doit adresser la proposition de modification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou non cette modification (le délai est réduit à 15 jours en cas de redressement ou liquidation judiciaires). Dans ce cas, l'absence de réponse du salarié dans le délai vaut acceptation. En revanche, le refus du salarié avant l'expiration du délai d'un mois n'autorise pas l'employeur à engager la procédure de licenciement avant l'expiration de ce délai. En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement pour motif économique.

Article L 1222-6 du Code du Travail.

> Attention : Lorsqu'ils reposent sur un motif économique, concernent plus d'un salarié et ne revêtent pas un caractère ponctuel, les projets de modification doivent faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel avant toute décision.

L'employeur est-il tenu d'accepter une modification de temps de travail demandée par un salarié ?

Hors cas particulier comme par exemple une demande de congé parental à temps partiel, l'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande de modification du temps de travail présentée par le salarié.

En revanche, il convient d'être prudent en raison des priorités d'accès prévues par le Code du Travail, notamment la priorité d'accès des salariés à temps partiel sur un emploi à temps complet ou sur un emploi à temps partiel plus long. **Lien article L 3123-3 du Code du Travail.**

Une réponse écrite de l'employeur est ainsi vivement conseillée, informant le salarié de l'absence de poste disponible et de la prise en compte de sa demande. Il convient de lui indiquer qu'il bénéficie d'une priorité sur les postes à temps plein (ou à temps partiel plus long) relevant de sa catégorie professionnelle ou sur des emplois équivalents et qu'il sera informé dès qu'un poste sera disponible.
https://www.legisocial.fr/procedures-rh/modifier-horaires-travail-salarie.html »