Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La modification des fonctions du salarié

Les fonctions du salarié constituent un élément déterminant de son contrat de travail. L'employeur ne peut donc pas les modifier unilatéralement, sauf dans un sens plus favorable au salarié.

Sommaire

- Le principe de la modification du contrat de travail
- Exceptions à la modification du contrat de travail
- Comment proposer au salarié une modification de son contrat de travail liée ses fonctions ?

Le principe de la modification du contrat de travail

Les fonctions du salarié constituent un élément déterminant de son contrat de travail. L'employeur ne peut donc pas les modifier unilatéralement, sauf dans un sens plus favorable au salarié.

Constitue par exemple une modification du contrat de travail :

- Le retrait de responsabilités ou de tâches habituelles au salarié, même si la qualification et la rémunération ne sont pas modifiées. **Cass. soc., 30/05/11, n° 09-71.824.**
- Le retrait d'une délégation de signatures. **Cass. soc., 26/10/11, n° 10-19.001.**
- Le changement de tâches ayant un impact sur la qualification ou le niveau hiérarchique du salarié.

Exceptions à la modification du contrat de travail

Sont considérés comme de simples modifications des conditions de travail s'ils n'ont aucune conséquence sur la rémunération du salarié :

- La suppression d'une tâche qui n'était prévue qu'occasionnellement.
- Un changement de tâche entrant dans la qualification du salarié.
- L'attribution de nouvelles fonctions correspondant à la qualification du salarié.

La modification des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur dès lors qu'aucun élément déterminant du contrat de travail n'est touché (rémunération par exemple). L'accord du salarié n'est donc pas nécessaire. Le salarié qui refuserait s'exposerait à une sanction disciplinaire.

Il est néanmoins conseillé, dans ce cas, d'informer le salarié par écrit des modifications, en précisant bien qu'elles ne constituent pas une modification de son contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut proposer au salarié une requalification à la baisse entraînant une modification du contrat, à condition que cette rétrogradation soit proposée en tant que sanction disciplinaire suite à une faute de sa part. Dans ce cas, le salarié qui refuserait s'exposerait à un licenciement pour faute. Attention : L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire et la rétrogradation doit être prévue par le règlement intérieur de l'entreprise dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Comment proposer au salarié une modification de son contrat de

travail liée ses fonctions ?

- Si la modification des fonctions est liée à un motif personnel:

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

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/modifications-contrat-de-travail/proposition-employeur-modification-fonctions-motif-personnel.html »

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 ses fonctions, 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 ses fonctions, le contrat de travail se poursuit sans changement. Dans ce cas, l'employeur peut renoncer à la modification des fonctions 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. Il doit s'agir du motif qui a amené l'employeur à faire évoluer ses fonctions, ce motif devant répondre aux critères de la cause réelle et sérieuse du licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel devra être respectée.

- Si la modification des fonctions est liée à un motif économique :

Généralement, la modification des fonctions du salarié est justifiée par un motif économique, par la réorganisation, l'activité ou le fonctionnement de l'entreprise. Le Code du Travail impose alors le respect d'une procédure spécifique :

L'employeur doit proposer au salarié la modification de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/modifications-contrat-de-travail/proposition-employeur-modification-fonctions-motif-economique.html »

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour donner sa réponse (le délai est réduit à 15 jours en cas de redressement ou liquidation judiciaires). S'il ne répond pas, à l'issue du délai d'un mois, son silence 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 d'acceptation du salarié, l'employeur doit établir et faire signer un avenant au contrat de travail.

En cas de refus du salarié et 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 et concernent plus d'un salarié, les projets de modification doivent faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel avant toute décision.