



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique sur l'avenant
Passage à temps partiel

Introduction

Lorsque l'employeur souhaite modifier le contrat de travail d'un salarié, il doit conclure avec ce dernier un avenant au contrat de travail.

Il s'agit d'une convention écrite et signée par le salarié qui modifie soit les conditions figurant dans le contrat de travail initial (par exemple, la durée du travail, la rémunération ou encore les fonctions du salarié), soit le contrat de travail lui-même (par exemple, en cas de passage d'un CDD à un CDI).

L'avenant au contrat de travail, indispensable ou non ?

Pour savoir dans quels cas la conclusion d'un avenant au contrat de travail est nécessaire, il convient de distinguer s'il s'agit d'une modification du contrat de travail ou d'un simple changement des conditions de travail du salarié.

Dans le premier cas, il s'agit d'une mesure affectant un ou plusieurs éléments essentiels ou déterminants du contrat de travail (il s'agit d'éléments dits contractuels), nécessitant obligatoirement l'accord exprès du salarié.

Ces éléments contractuels sont les suivants :

- la rémunération fixe ou variable ;
- le temps de travail ;
- le lieu de travail ;
- la qualification et les fonctions du salarié.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail en cas de modification d'un élément contractuel est indispensable.

A l'inverse, en cas de changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la conclusion d'un avenant n'est pas nécessaire. Le changement des conditions de travail s'impose au salarié et le refus de ce changement constitue une faute.

Attention :

Lorsque le salarié est protégé, le changement de ses conditions de travail intervient uniquement avec son accord. Si le salarié protégé refuse la proposition, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- le maintien du salarié dans les conditions de travail actuelles ;
- la mise en place de la procédure de licenciement prévue pour les salariés protégés.

La modification de la durée du travail et le passage à temps partiel

L'employeur ne peut pas modifier, sans l'accord du salarié, la durée du travail mentionnée au contrat (Cass. soc. 20-10-1998 n° 96-40.614).

Tel est le cas pour le passage d'un contrat de travail à temps plein à un contrat de travail à temps partiel, qui emporte non seulement la modification du temps de travail mais également la modification de la rémunération du salarié.

L'employeur peut proposer à ses salariés, ou à certains d'entre eux, de réduire leur activité, mais il ne peut pas les y contraindre.

Dans ce cadre, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, l'employeur peut proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou non équivalent (C. trav. art 3123-18).

Néanmoins, même prévue par le contrat de travail, la transformation d'un horaire de travail à temps complet en horaire de travail à temps partiel constitue une modification de ce contrat nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc. 29-6-1999 n° 97-42.248 P).

Si l'employeur souhaite réaliser cette modification, un avenant au contrat de travail devra donc être conclu entre les parties.

Le refus d'un salarié à temps complet d'être occupé à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (C. trav. art. L. 3123-4). Toutefois, si la réduction du temps de travail est due à une cause économique réelle et sérieuse, l'employeur peut licencier le salarié refusant la modification de son contrat (Cass. soc. 30-6-1992 n° 91-41.045 D).

➔ **Rédigez votre « Avenant au contrat de travail – Passage à temps partiel » grâce à votre modèle interactif**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.