

# 1

## Gestion du personnel en temps de crise : la modification du contrat de travail pour motif économique

### Quelles sont les situations concernées ?

La **modification d'un élément essentiel du contrat de travail** s'entend du changement des engagements réciproques constitutifs du « socle contractuel » intrinsèque à l'existence même du contrat et qui se distingue de la simple modification des conditions d'exécution du contrat de travail. Il s'agit notamment des clauses relatives au temps de travail et à la rémunération du salarié.

La modification du contrat pour motif économique, régie par l'article L. 1222-6 du Code du travail, est envisagée bien souvent comme un moyen d'éviter les licenciements. Selon la jurisprudence en vigueur, la modification proposée doit être rendue **nécessaire par la sauvegarde des intérêts de la compétitivité de l'entreprise**.

Ainsi, pour faire face à la baisse durable du carnet de commandes, beaucoup de chefs d'entreprise souhaitent ramener l'horaire collectif mensuel à 151,67 heures, durée légale du travail. Toutefois, ces heures supplémentaires étant bien souvent incluses dans l'horaire contractuel des salariés, **il n'est pas possible d'en supprimer le paiement sans leur accord**, comme on le ferait pour des salariés à 35 heures effectuant en cas de besoin, des heures supplémentaires variables et non garanties.

Il en est de même lorsque la modification envisagée concerne le salaire lui-même, sans modification de l'horaire.

### Quelle est la procédure à mettre en œuvre ?

1. L'employeur doit respecter la procédure stipulée à l'article L. 1222-6 du Code du travail lorsqu'il « envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail » pour motif économique.
2. Information de chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception des nouvelles conditions d'emploi envisagées (en l'espèce, la baisse de l'horaire et de la rémunération) et des raisons économiques.
3. Mention de l'éventualité d'un licenciement pour motif économique si le salarié concerné refuse la modification proposée.
4. Mention du délai d'un mois courant à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception pour faire connaître son refus.

En dehors de la suppression des heures supplémentaires, l'employeur peut aussi proposer, en suivant la même procédure, la réduction de la rémunération (à titre définitif ou temporaire) ou bien encore, le passage à temps partiel.

### Contact

FFB Grand Paris <i>Direction des Affaires Sociales</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Conseil en Droit Social</b> par téléphone au <b>01 40 55 11 10</b></li><li>▪ <b>Laure BANFI</b> Service Travail / Relations sociales Tél. : <b>01 40 55 10 98</b> E-mail : <a href="mailto:banfil@grandparis.ffbatiment.fr">banfil@grandparis.ffbatiment.fr</a></li></ul>
---	--

### En savoir plus

- Info DAS n° 83 du 22 avril 2009 - Modification du contrat de travail pour motif économique
- Dossier LICENCIEMENT – Fiches 27 à 30 bis [www.grandparis.ffbatiment.fr](http://www.grandparis.ffbatiment.fr)