

3. RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Dans une entreprise confrontée à des difficultés économiques, la réduction de la durée du travail peut être envisagée comme un moyen d'éviter les licenciements économiques. Cette réduction, qui s'analyse comme une modification du contrat de travail, exige l'accord du salarié et le respect par l'employeur d'une procédure spécifique.

Modification du contrat

Toute baisse de la durée du travail qui s'accompagne d'une diminution de la rémunération constitue selon les tribunaux une modification du contrat de travail.

Dès lors, l'employeur est tenu de recueillir l'**accord du salarié** sur cette modification, selon la procédure décrite ci-après.



Attention

La suppression des heures supplémentaires ne constitue pas en principe une modification du contrat. Il en va toutefois différemment lorsque ces heures supplémentaires sont incluses dans la durée du

travail de l'entreprise (ex. : horaire collectif à 39 heures). Il convient dans ce cas d'obtenir l'accord du salarié.

De même, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées de façon régulière sans être incluses dans la durée du travail, l'exécution répétée d'un même nombre d'heures supplémentaires sur plusieurs années est susceptible de conférer à ces heures un caractère contractuel. Dès lors, la suppression de ces heures sera assimilée à une modification du contrat.

Procédure

Consultation des représentants du personnel

Avant de proposer la modification du contrat aux salariés, le **projet** de modification de la durée du travail doit être soumis pour **information et consultation** aux représentants du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise), s'ils existent dans l'entreprise.

La consultation implique de recueillir l'avis des représentants du personnel, et non leur accord.

Proposition au salarié

La proposition de la modification du contrat doit être **individuelle**, même si le projet est collectif. Elle doit être **précise**, pour que le consentement du salarié soit éclairé, et mentionner notamment les conséquences d'un refus, d'une acceptation ou du silence gardé par le salarié. Elle est envoyée par **lettre recommandée avec accusé de réception**.



Attention

L'envoi en recommandé avec accusé de réception, prescrit par la loi lorsque la modification du contrat de travail a un motif économique, est une formalité essentielle.

En cas d'envoi par lettre simple, l'employeur ne pourra se prévaloir ni de l'acceptation, ni du refus de la modification, même si le salarié a répondu sans ambiguïté par écrit et que l'employeur a laissé passer le délai de réflexion d'un mois.

Délai de réflexion d'un mois

Pour toute modification du contrat de travail ayant un motif économique, la loi impose à l'employeur de laisser au salarié un délai de réflexion d'un mois.

Le délai expire à minuit le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour de réception de la lettre de proposition.

À l'issue de ce délai, le **silence du salarié vaut acceptation**.

Le délai de réflexion d'un mois est **incompressible**.

Le délai d'un mois court à compter de la réception par le salarié de la proposition.

En cas de refus du salarié, si l'employeur engage la procédure de licenciement avant la fin du mois de réflexion, il prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Quand la proposition est faite simultanément à plusieurs salariés, le délai risque donc de ne pas démarrer et, *a fortiori*, de ne pas prendre fin à la même date pour chacun.

Conseil

Si le salarié ne va pas retirer sa lettre, le délai d'un mois ne court pas. Dans un pareil cas, on peut envisager une signification par huissier de la lettre contenant la proposition de modification du contrat de travail.

Exemple

si la proposition est envoyée le 1^{er} mars et reçue le 4 mars, le délai expire le 4 avril à minuit.

Acceptation ou refus du salarié

Acceptation

Si le salarié accepte la proposition, de manière explicite ou de manière implicite s'il laisse passer le délai d'un mois sans répondre à l'employeur, ce dernier peut appliquer la modification envisagée.

S'agissant d'une modification de l'horaire collectif, il y a lieu d'informer l'Inspection du travail.

L'employeur peut, s'il le souhaite, formaliser la modification en faisant alors signer au salarié un avenant à son contrat de travail.

Refus

Si l'employeur veut mettre en œuvre la modification proposée, tous les salariés l'ayant refusée devront alors être licenciés pour motif économique. Cela suppose que le licenciement puisse être justifié par un motif économique « réel et sérieux », et non par le seul refus du salarié.

Dans ce cas, précisons que :

- l'ordre des licenciements ne devrait pas s'appliquer, selon la jurisprudence ;
- l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement ;
- le nombre de refus détermine la procédure de licenciement pour motif économique applicable. Ainsi, lorsque leur nombre est d'au moins 10, il conviendra d'appliquer la procédure « lourde » de licenciement collectif pour motif économique.

» Sur le licenciement pour motif économique, voir *Réduction des effectifs*.



Attention

Du fait de l'obligation pour l'employeur d'établir, en cas de licenciement

économique, un ordre des licenciements, l'application des critères d'ordre peut aboutir à licencier des salariés ayant accepté la modification avant que l'employeur y renonce.

Il importe dans un tel cas d'informer largement les salariés des raisons amenant l'entreprise à devoir renoncer à la modification envisagée et d'avoir une vigilance particulière dans la hiérarchisation des critères retenus, qui doivent être fondés sur des éléments objectifs.

En pratique, l'employeur n'a pas toujours d'autres propositions à faire que celle qui a déjà été refusée. La jurisprudence estime qu'il doit refaire la même proposition que celle déjà refusée (sans toutefois laisser au salarié un délai d'un mois pour se prononcer).

Il peut arriver que l'employeur renonce à son projet de réduction de la durée du travail, notamment si un grand nombre, voire l'ensemble, des salariés refuse la modification de leur contrat. Il est alors nécessaire d'en informer les salariés concernés. Au regard des difficultés économiques existantes, l'employeur pourrait cependant être contraint de supprimer quelques postes et d'engager une procédure de licenciement pour motif économique.