

FICHE OUTIL



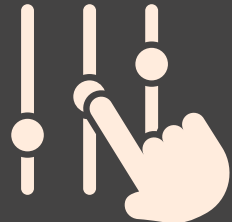
La modification du contrat de travail

DISTINCTION MODIFICATION/ CHANGEMENT DES CONDITIONS - PROCÉDURES - JURISPRUDENCE

1. DISTINCTION FONDAMENTALE : MODIFICATION VS CHANGEMENT DES CONDITIONS

MODIFICATION DU CONTRAT

- Nécessite l'accord exprès du salarié
- Refus possible sans sanction automatique
- Porte sur un élément essentiel du contrat



CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Relève du pouvoir de direction de l'employeur
- Refus = faute pouvant justifier un licenciement
- Porte sur les modalités d'exécution du travail



EXEMPLES

- salaire,
- qualification,
- durée du travail contractuelle,
- lieu si clause de mobilité absente



EXEMPLES

- Horaires
- Méthode de travail
- Tâches similaires

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Cass. soc 10 juillet 1996 (Société Labo Industrie) : Arrêt fondateur posant la distinction modification/changement des conditions de travail
- Cass.soc 8 octobre 1987 : Le refus d'un changement des conditions de travail constitue une faute pouvant justifier un licenciement.



2. ÉLÉMENTS ESSENTIELS DU CONTRAT (SOUMIS À L'ACCORD DU SALARIÉ)

a. La rémunération



- Baisse du salaire fixe → modification du contrat (accord obligatoire)
- Suppression d'une prime contractuelle → modification du contrat
- Modification du mode de calcul d'une rémunération variable contractuelle → accord nécessaire
- Changement d'une prime conventionnelle → dépend de la source (contrat ou convention)

RÉFÉRENCES LÉGALES

Article L1221-1 du contrat de travail “Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Toute modification d'un élément essentiel nécessite l'accord des parties.”

b. La qualification / les fonctions



- Rétrogradation (même avec maintien du salaire) → modification du contrat
- Attribution de fonctions inférieures → modification du contrat
- Suppression d'une responsabilité d'encadrement expressément stipulée → modification
- Enrichissement des tâches dans la même catégorie → changement des conditions de travail

RÉFÉRENCES LÉGALES

Cass. soc 3 mars 1998 “La modification de la qualification professionnelle constitue une modification du contrat de travail.”

c. Le lieu de travail

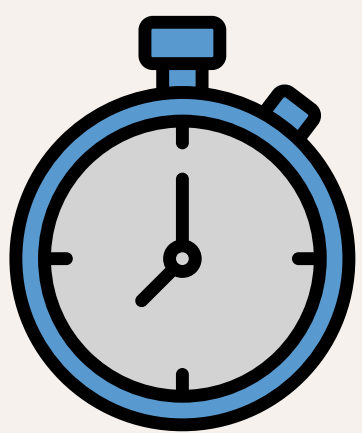


- Même secteur géographique → changement des conditions de travail
- Autre secteur géographique sans clause de mobilité → modification du contrat
- Clause de mobilité présente et mise en œuvre loyalement → changement des conditions de travail
- Clause de mobilité générale (zone trop vague) → peut être inopposable

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Cass soc 3 juin 2003 : L'absence de clause de mobilité rend toute mutation géographique une modification du contrat.
- Article L 1121-1 du contrat de travail : L'absence de clause de mobilité rend toute mutation géographique une modification du contrat.

d. La durée du travail



- Passage à temps partiel d'un salarié à temps plein → modification du contrat (accord et avenant écrits obligatoires)
- Modification de la durée contractuelle du travail → accord nécessaire
- Horaires de travail : en principe changement des conditions, sauf si les horaires sont contractualisés

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Article L 3121 du contrat de travail : La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.
- Article L 3123 du contrat de travail : Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Toute modification doit faire l'objet d'un avenant.

3. PROCÉDURE DE MODIFICATION DU CONTRAT

L'employeur doit respecter une procédure stricte selon que la modification est d'ordre personnel ou économique.

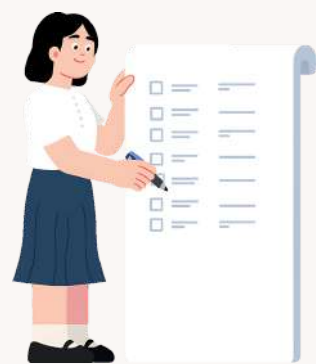
a. Modification pour motif personnel (non économique)



Notification écrit au salarié avec description précise de la modification envisagée



Délai de réflexion raisonnable accordé au salarié (pas de délai légal fixé, mais doit être suffisant)



Réponse du salarié : Acceptation (avenant signé) ou refus exprès



En cas de refus : engagement éventuel d’une procédure disciplinaire ou de licenciement



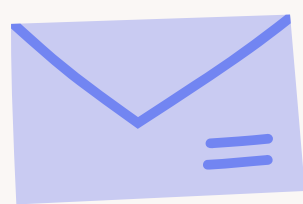
Si licenciement : procédure classique avec convocation, entretien préalable & notification

RÉFÉRENCES LÉGALES

Cass. soc 26 mars 2014 “L'employeur qui propose une modification du contrat doit laisser au salarié un délai suffisant pour se prononcer.”



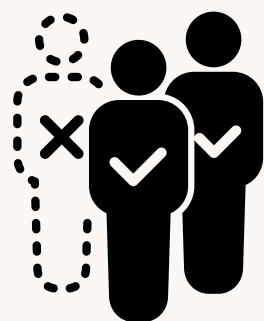
b. Modification pour motif économique



Notification par lettre recommandée AR avec motif économique précis



Délai de réflexion d'1 mois (15 jours en cas de redressement/liquidation judiciaire)



Absence de réponse dans le délai = acceptation



Refus dans le délai : l'employeur peut soit renoncer soit engager la procédure de licenciement économique



Maintien des droits : priorité de réembauche, congé de reclassement, etc.

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Article L1222-6 du CT : Lorsque l'employeur envisage une modification d'un élément essentiel du contrat pour motif économique, il en informe le salarié par lettre recommandée avec AR. Le salarié dispose d'un mois pour faire connaître son refus.
- Article 1222-7 du CT :L'absence de réponse du salarié dans le délai d'un mois vaut acceptation de la modification.



4. REFUS DU SALARIÉ



REFUS MOTIF PERSONNEL

L'employeur peut engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse (motif personnel)

Le licenciement ne peut pas être fondé sur le seul refus (sauf si changement des conditions de travail)

Indemnités de licenciement de droit commun



REFUS MOTIF ÉCONOMIQUE

L'employeur peut engager une procédure de licenciement économique avec ses obligations propres

Le licenciement repose sur le motif économique invoqué et non sur le refus lui-même

Indemnités renforcées : priorité réembauche, reclassement, CSP si éligible

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Cass. soc. 28 janvier 2005 :Le salarié qui refuse une modification de son contrat de travail ne commet pas de faute. L'employeur ne peut pas rompre le contrat sans engager une procédure de licenciement.
- Art. L. 1237-19 C. trav. (CSP) :En cas de refus d'une modification pour motif économique, le salarié peut bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

5. CAS PARTICULIERS

A. LA CLAUSE DE MOBILITÉ

- ▶ Doit être stipulée expressément dans le contrat ou la convention collective
- ▶ Doit définir précisément la zone géographique de mobilité (Cass. soc. 7 juin 2006)
- ▶ Doit être mise en œuvre de bonne foi et dans l'intérêt de l'entreprise
- ▶ Doit respecter la vie personnelle et familiale du salarié (délai de prévenance raisonnable)

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Cass. soc. 7 juin 2006 : Une clause de mobilité doit définir avec précision sa zone géographique d'application. À défaut, elle est réputée non écrite.
- Cass. soc. 14 oct. 2008 : La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et ne peut pas porter une atteinte disproportionnée à la vie personnelle et familiale du salarié.



B. MODIFICATION EN COURS D'ARRÊT MALADIE

- ▶ L'employeur peut proposer une modification pendant l'arrêt maladie
- ▶ Le salarié conserve son droit de refus
- ▶ La proposition ne peut viser à contourner les règles protectrices de la maladie

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Cass. soc. 20 sept. 2006 : L'employeur peut notifier une modification du contrat pendant l'arrêt maladie, mais doit accorder un délai de réflexion suffisant au salarié.

C. LA MODIFICATION DISCIPLINAIRE – RÉTROGRADATION

- ▶ La rétrogradation constitue à la fois une sanction disciplinaire et une modification du contrat
- ▶ Le salarié doit accepter expressément la rétrogradation proposée
- ▶ En cas de refus, l'employeur doit choisir une autre sanction

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Art. L. 1331-1 C. trav. : Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif.
- Cass. soc. 16 juin 1998 : La rétrogradation comme sanction disciplinaire constitue une modification du contrat de travail. Elle ne peut être imposée au salarié sans son accord.



6. L'AVENANT AU CONTRAT

Toute modification acceptée doit être formalisée par un avenant écrit signé des deux parties.

- ▶ L'avenant doit mentionner : la date d'effet, les éléments modifiés, les conditions du retour à l'ancien poste le cas échéant
- ▶ À défaut d'avenant écrit signé, la modification n'est pas opposable au salarié
- ▶ Un avenant signé sous la contrainte (vice du consentement) peut être annulé
- ▶ La poursuite du travail sans protestation ne vaut pas acceptation d'une modification substantielle

RÉFÉRENCES LÉGALES

- Art. L. 1222-3 C. trav. : L'employeur informe le salarié, en temps utile, de tout changement dans les informations qui figurent dans la déclaration préalable à l'embauche ou dans la lettre d'engagement. Les modifications sont consignées dans un avenant au contrat de travail.
- Cass. soc. 2 juin 2010 : La seule poursuite du travail par le salarié ne vaut pas acceptation d'une modification du contrat de travail.



7. RÉCAP : LES ÉLÉMENTS DU CONTRAT

ÉLÉMENT	MODIFICATION DU CONTRAT	CHANGEMENT CONDITIONS
Salaire fixe contractuel	Diminution	Augmentation unilatérale possible
Prime contractuelle	Suppression / réduction	Prime conventionnelle (sous conditions)
Qualification / fonctions	Rétrogradation, tâches inférieures	Ajout de tâches similaires
Lieu de travail	Autre secteur géo. (sans clause), transfert international	Même secteur géo., clause de mobilité loyale
Durée du travail	Passage temps plein → partiel, modification contractuelle	Heures sup. ponctuelles, aménagement horaire
Horaires	Horaires contractualisés	Horaires non contractualisés
Responsabilités	Suppression d'une responsabilité clé contractuelle	Réorganisation de service

8. SANCTIONS EN CAS DE MODIFICATION IMPOSÉE

RISQUES POUR L'EMPLOYEUR

- ▶ Résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur (art. L. 1231-1 C. trav.)
- ▶ Prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ▶ Nullité de la modification et restitution des sommes indûment réduites
- ▶ Condamnation à des dommages-intérêts pour préjudice subi
- ▶ En cas de harcèlement moral connexe : sanctions pénales (art. 222-33-2 Code pénal)

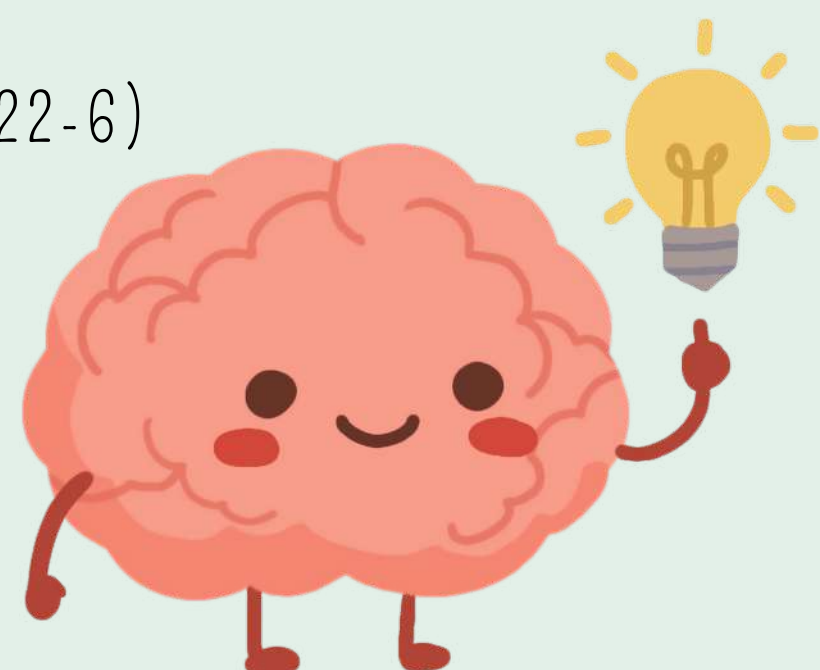
RÉFÉRENCES LÉGALES

- Art. L. 1231-1 C. trav. : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord dans les conditions légales.
- Cass. soc. 25 juin 2003 : La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit d'une démission, selon que les faits invoqués sont établis ou non.



A RETENIR !!!!

- ▶ Toujours qualifier l'élément affecté : essentiel (accord requis) ou modal (pouvoir de direction)
- ▶ Notifier la modification par écrit avec délai de réflexion suffisant
- ▶ Ne jamais imposer une modification et considérer le silence comme refus (hors art. L. 1222-6)
- ▶ Pour motif économique : lettre RAR obligatoire, délai 1 mois, silence = acceptation
- ▶ Formaliser toute acceptation par un avenant signé
- ▶ Vérifier l'absence de vice du consentement avant signature de l'avenant
- ▶ En cas de refus : ouvrir une procédure de licenciement adaptée au motif





SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

