



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 6.**

LA MODIFICATION  
D'UN CONTRAT DE TRAVAIL



## Fiche 6.

# LA MODIFICATION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties peuvent modifier d'un commun accord un contrat de travail à la condition que les modifications soient formalisées par écrit.

L'employeur peut modifier unilatéralement une clause essentielle d'un contrat de travail en défaveur du salarié à la condition de respecter la procédure de l'article L.121-7<sup>1</sup>.

### 6.1. La modification d'un commun accord

Cf.  **Modèle 3**

#### A. La modification conventionnelle

Une modification conventionnelle d'un contrat de travail doit respecter les mêmes formalités que le contrat de base, à savoir un écrit signé par les deux parties qui doit être établi en deux exemplaires au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications.

Il est essentiel pour l'employeur d'acter toute modification du contrat, car, contrairement au salarié, l'employeur n'a pas la possibilité de prouver un accord non-écrit par voie de témoignage.

Cf.  **Fiche 2**

#### B. La modification en exécution d'une clause de flexibilité ?

La présence d'une clause de flexibilité permet à l'employeur de modifier les éléments qui sont visés par la clause sans obtenir à nouveau l'accord du salarié, ni recourir à la procédure de l'article L.121-7 du code du travail.

Si le salarié a accepté une clause de flexibilité, il doit en principe s'y soumettre même si, objectivement, la modification affecte un élément essentiel du contrat, comme un changement d'attribution, un changement du lieu de travail, ou un changement de l'horaire de travail par exemple.

La mise en œuvre d'une clause de flexibilité n'est cependant pas un droit absolu pour l'employeur : cette mise en œuvre ne doit pas générer une modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié<sup>2</sup>, ni constituer un abus de droit.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> La possibilité de modifier unilatéralement un contrat est une dérogation au droit des contrats. Elle se justifie en tant qu'alternative au licenciement : plutôt que de licencier le salarié pour des motifs d'ordre économique ou disciplinaire, l'employeur a la possibilité d'opter pour un maintien de la relation de travail mais suivant des conditions différentes.

<sup>2</sup> Pour être substantielle la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire un élément qui avait pu les déterminer à contracter. (Cour d'appel, 18 décembre 2012, N°37774 du rôle). Une modification du contrat de travail n'est pas substantielle lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de la volonté des parties ou, dans une certaine limite, lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure.

<sup>3</sup> L'abus de droit peut être défini comme étant une faute dans l'exercice du droit, soit parce que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues à sa mise en œuvre, soit parce que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue desquelles il a été reconnu, soit enfin parce qu'il est exercé pour nuire à autrui (ordonnance du Président de la Cour d'appel, 23 mars 2017, N°44432 du rôle). Il y a abus de droit dans l'exercice de modifier les conditions de travail lorsque malgré le maintien de la qualification et de la rémunération, la modification change profondément l'importance de la fonction confiée au salarié (Cour d'Appel, 18 décembre 2012, N°37774 du rôle).



## 6.2. La modification via la procédure de l'article L.121-7 du code du travail

La procédure de l'article L.121-7 du code du travail permet à l'employeur de modifier de manière unilatérale une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

L'employeur ne doit pas lancer la procédure de l'article L.121-7 à l'égard des salariés qui bénéficient d'une protection spéciale contre un licenciement, car la résiliation du contrat faisant suite au refus du salarié d'accepter la modification est assimilée en un licenciement.

L'employeur est tenu de respecter les mêmes conditions qu'en matière de licenciement.

### A. Les conditions et les formes prévues

	Modification unilatérale avec effet immédiat	Modification unilatérale avec préavis
Mentions dans la lettre de modification	<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'employeur doit indiquer avec précision le motif grave dans la lettre de notification de la modification immédiate</li> <li>– Un motif grave est un fait ou une faute du salarié qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des anciennes clauses du contrat de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La lettre de notification doit contenir les modifications et le délai de préavis à partir de quand elles prendront effet</li> <li>– Le délai de préavis à respecter est le même délai qu'en matière de licenciement</li> <li>– L'employeur n'est pas tenu de communiquer les motifs dans la lettre de notification, mais il devra les communiquer si le salarié en fait la demande dans le mois de la notification</li> </ul>
Envoi de la lettre de modification de la modification	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature</li> </ul>	

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification sans avoir à démissionner ; il doit cependant agir dans un délai raisonnable.<sup>1</sup>

### B. Le refus du salarié d'accepter la modification

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification est qualifiée légalement de licenciement : la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur qui devra la justifier en cas de recours judiciaire.

#### 1) Le refus du salarié d'accepter la modification

Le refus nécessite un acte positif de ce dernier mettant fin à la relation de travail au plus tard au jour où la modification doit entrer en vigueur.

Le simple fait pour le salarié de ne pas reprendre le travail le jour de l'entrée en vigueur de la modification peut être analysé comme refus d'accepter la modification.

En revanche si le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications, il est considéré comme ayant tacitement accepté les nouvelles dispositions.

<sup>1</sup> Le salarié n'est pas admis, plus de deux ans après l'entrée en vigueur de la diminution de salaire, d'invoquer ni la nullité de la modification, ni l'irrégularité des motifs à la base de cette modification (Cour d'Appel, 19 octobre 2013, N°39336 du rôle).



## 2) L'assimilation du refus à un licenciement

Si le salarié refuse la modification, ce refus est assimilé par une fiction légale en un licenciement.

Le salarié dispose alors des mêmes droits qu'un salarié licencié : il peut percevoir le cas échéant une indemnité de départ et agir en justice pour licenciement abusif.

Cette règle empêche l'employeur de lancer la procédure de l'article L.121-7. à l'égard des salariés qui bénéficient d'une protection spéciale contre un licenciement, et notamment :

- les salariés absents pour cause de maladie ;
- les salariées enceintes ;
- les salariés en congé parental ;
- les délégués du personnel.