

# Modification des conditions de travail : peut-on s'y opposer ?

CONTRAT DE TRAVAIL Publié samedi 13 mai 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

**L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.**



Lorsque l'employeur modifie un élément du contrat de travail [rémunération, durée du travail, fonction, suppression d'un avantage en nature (ex : voiture ou logement de fonction : voir notamment, Cass. soc., 23-11-

11, n°09-73029)], celui-ci doit recueillir préalablement l'accord du salarié, même si cette modification est plus favorable pour le salarié. L'employeur doit laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour accepter ou non cette proposition de modification. Par principe, son silence ne vaut pas acceptation. La seule poursuite par le salarié de son travail aux nouvelles conditions ne vaut pas acceptation de cette modification (Cass. soc., 16-11-05, n°03-47560).

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L 1233-3, il en fait la proposition au salarié par LRAR.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est réduit à quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (art. L 1222-6).

Même si la modification du contrat de travail est décidée à titre de sanction disciplinaire (ex : mutation, rétrogradation...), le salarié peut la refuser.

En cas de refus par le salarié d'une modification d'un élément de son contrat de travail, l'employeur peut soit abandonner son projet de modification, soit engager une procédure de licenciement en s'appuyant sur le motif à l'origine de la modification refusée (ex : économique ou disciplinaire...). Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure correspondante.

Les juges doivent vérifier que le motif à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail constitue bien une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dès lors qu'une modification du contrat de travail est imposée au salarié, celui-ci peut saisir le CPH, en référé, afin d'obtenir l'application de son contrat de travail aux conditions initiales. Si cette modification imposée lui a causé un préjudice, le salarié peut demander des dommages et intérêts.

Si l'employeur ne peut imposer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il peut, en revanche, en vertu de son pouvoir de direction, imposer unilatéralement un changement des conditions de travail au salarié (ex : modification des horaires de travail, changement de service sans modification des fonctions, ajout de nouvelles tâches de travail correspondant à la fonction



exercée...). En principe, le refus du salarié de se voir appliquer un changement des conditions de travail est un motif réel et sérieux de licenciement. Dans certaines circonstances, il peut même justifier un licenciement pour faute grave.

Toutefois, existe-il des situations où un salarié peut s'opposer à un changement des conditions de travail qui normalement s'impose à lui ?

Si le salarié démontre que la décision de l'employeur a été prise pour une raison étrangère à l'intérêt de l'entreprise ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, celui-ci peut s'opposer à cette modification (Cass. soc., 23-2-05, n°03-42018).

Par exemple, si le changement des conditions de travail vise à nuire au salarié (Cass. soc., 12-3-02, n°99-46034 : condamnation de l'employeur pour avoir modifier les horaires de travail d'une salariée divorcée avec charge d'enfants sans que ce changement soit nécessaire), repose en réalité sur un motif discriminatoire (Cass. soc., 6-6-90, n°88-42242) ou lorsque le salarié n'a pas été informé préalablement, dans un délai raisonnable, du changement des conditions de travail, celui-ci peut s'y opposer.

Le salarié peut également refuser un changement de ses conditions de travail lorsqu'il démontre que ce changement porte une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3-11-11, n°10-14702).

Par exemple, le fait d'être une mère célibataire d'un enfant en bas âge nécessitant des soins particuliers justifiés par un certificat médical peut justifier un refus de changement des horaires de travail dès lors que celui-ci implique des sujétions particulières (Cass. soc., 16-11-16, n°15-23375).

A l'opposé, une modification des horaires de travail s'impose à une salariée de deux adolescents de 12 et 17 ans sans problème particulier (Cass. soc., 14-2-18, n°16-23042).

Concernant le salarié protégé, aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut lui être imposé. Il appartient à l'employeur soit d'abandonner son projet soit d'engager la procédure de licenciement, en cas de refus par le salarié de cette modification du contrat de travail ou de ce changement des conditions de travail, en demandant l'autorisation de l'inspection du travail.

Dans l'attente de son éventuel licenciement, le salarié protégé doit être maintenu dans son emploi, aux conditions initiales. Au regard de l'autorisation administrative, le refus d'un changement des conditions de travail constitue cependant une faute (CE, 27-6-97, n°163522).

**PATRICIA DREVON**

**Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques**

**SECTEUR JURIDIQUE**

Programme des Stages juridiques 2023

---

**Télécharger**

PDF **Veille juridique du 8 au 12 mai 2023**  
12 mai - PDF - 375.9 ko

---

## ACTUALITÉS

---

Toute l'actualité  
InFO militante  
Communiqués de FO  
Éditoriaux de FO  
Dossiers  
Rapports financiers

## FORCE-OUVRIERE.FR

---

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?  
Pourquoi adhérer  
Adhérer à FO

## VOS DROITS

---

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
Tous vos droits  
Veille juridique  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

## NOUS SUIVRE

---

## NOTRE NEWSLETTER

---

Votre email



## NOS ACTIONS

---

Le groupe FO au CESE  
Campagnes  
Entre Militants  
Outils syndicaux  
Vidéos & Interviews  
« Bienvenue dans le monde du travail »