RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Service-Public.fr
Le site officiel de l'administration française

Modification du contrat de travail d'un salarié

Vérifié le 13 juin 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié peut-il refuser les modifications de son contrat de travail envisagées par son employeur ? Nous vous expliquons la réglementation en vigueur, selon que le contrat de travail est modifié pour un motif non économique ou pour un motif économique lié à la situation financière de l'entreprise. Des conditions particulières s'appliquent pour le salarié protégé.

Motif non économique

L' employeur peut-il modifier la rémunération du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

La rémunération est un **élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail **ne peut pas être imposée** par l'employeur, mais seulement proposée au salarié.

La rémunération ne peut pas être modifiée par l'employeur **sans l'accord du salarié**.

Si l'employeur envisage de modifier la rémunération du salarié, il doit l'en informer **au préalable**.

Il n'existe pas de mesure particulière de transmission de cette demande de modification de la rémunération du salarié par l'employeur.

Cependant, l'employeur doit donner un **délai de réflexion** au salarié pour accepter ou non la réduction de sa rémunération.

Ce délai n'est pas défini pas la loi.

Les juges ont déterminé que le délai doit être *raisonnable*, c'est-à-dire laissant le temps au salarié d'accepter ou pas la proposition de l'employeur.

L'administration du travail préconise un délai de 15 jours.

Si le salarié ne répond pas à la proposition de diminution de son salaire dans le délai de réponse fixé par l'employeur, **l'absence de réponse du salarié ne vaut pas acceptation**.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification du montant de sa rémunération s'applique.

Refus du salarié

Le salarié peut **refuser** la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire prévu par son contrat de travail initial.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à modifier la rémunération soit le licencier. Il doit alors respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839) .

Recours possible

En cas de litige, le salarié peut, même après la mise en œuvre de la modification de son contrat de travail et sans accord de sa part, saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il aménager les fonctions du salarié ?

Élément non essentiel du contrat de travail

Les fonctions du salarié ne constituent **pas un élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service.

L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un **simple changement** des conditions de travail.

Demander à un salarié d'effectuer de nouvelles tâches ne nécessite pas une modification de son contrat de travail.

Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, l'aménagement de ses fonctions s'applique.

Refus du salarié

Le salarié ne peut donc pas s'opposer à ce changement.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) , voire pour faute grave (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137)).

Recours possible

En cas d'aménagement de ses fonctions pour un motif discriminatoire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il modifier la qualification professionnelle du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une **modification essentielle** du contrat de travail.

Si l'employeur envisage de modifier la qualification professionnelle du salarié, il doit l'en informer **au préalable**.

Il n'existe pas de mesure particulière de transmission de cette demande de modification de la qualification professionnelle du salarié par l'employeur.

Cependant, l'employeur doit donner un **délai de réflexion** au salarié pour accepter ou non la modification de sa qualification professionnelle.

Ce délai n'est pas défini pas la loi.

Les juges ont déterminé que le délai doit être *raisonnable*, c'est-à-dire laissant le temps au salarié d'accepter ou pas la proposition de l'employeur.

L'administration du travail préconise un délai de 15 jours.

Si le salarié ne répond pas à la proposition de modification de sa qualification professionnelle dans le délai de réponse fixé par l'employeur, **l'absence de réponse du salarié ne vaut pas acceptation**.

> **Exemple :**
>
> Retirer les responsabilités d'un salarié encadrant entraîne une modification de son contrat de travail.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification de sa qualification professionnelle s'applique.

Refus du salarié

Le salarié est **en droit de refuser** la modification de sa qualification professionnelle (même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues).

Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification professionnelle.

Recours possible

En cas de modification de sa qualification professionnelle sans son accord (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il aménager les horaires de travail du salarié ?

Élément non essentiel du contrat de travail

L'employeur peut fixer une **nouvelle répartition** ou un **réaménagement** des horaires de travail.

L'aménagement des horaires de travail ne constitue **pas un élément essentiel** du contrat de travail du salarié

Exemple :

En cas de forte activité durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures durant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, l'aménagement de ses horaires s'applique.

Refus du salarié

Le salarié ne peut donc pas s'opposer à ce changement.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) , voire pour faute grave (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137)).

Recours possible

En cas d'aménagement de ses horaires de travail pour un motif discriminatoire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il modifier la durée de temps de travail du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur **ne peut pas la modifier** sans l'accord du salarié.

Il s'agit d'un **élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

C'est le cas pour les changements suivants :

- Passage d'un horaire fixe à un horaire variable
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement

La réduction de la durée du travail décidée par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, entraîne une modification du contrat de travail.

Si l'employeur envisage de modifier la durée de temps de travail du salarié, il doit l'en informer **au préalable**.

Il n'existe pas de mesure particulière de transmission de cette demande de modification de la durée de temps de travail du salarié par l'employeur.

Cependant, l'employeur doit donner un délai de réflexion au salarié pour accepter ou non la modification de ses attributions.

Ce délai n'est pas défini pas la loi.

Les juges ont déterminé que le délai doit être *raisonnable*, c'est-à-dire laissant le temps au salarié d'accepter ou pas la proposition de l'employeur.

L'administration du travail préconise un délai de 15 jours.

Si le salarié ne répond pas à la proposition de modification de la durée de temps de travail dans le délai de réponse fixé par l'employeur, **l'absence de réponse du salarié ne vaut pas acceptation**.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification de la durée de son temps de travail s'applique.

Refus du salarié

Le salarié est **en droit de refuser** la modification de la durée de son temps de travail.

Recours possible

En cas de modification de la durée de son temps de travail sans son accord (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il changer le lieu de travail du salarié ?

Dans le même secteur géographique

Si le changement de lieu de travail a lieu dans le **même secteur géographique que le lieu initial**, la mutation est considérée comme une **simple modification** des conditions de travail.

Le salarié doit alors accepter le changement de son lieu de travail.

Aucune modification du contrat de travail n'est nécessaire.

Le salarié change de lieu de travail dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Le **refus du salarié** de changer de lieu de travail peut justifier une sanction disciplinaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234) .

En cas de litige, seul le juge (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) peut apprécier si la mutation proposée correspond ou non au secteur géographique du salarié.

Le juge peut s'appuyer sur des critères tels que, par exemple :

- Distance entre les établissements
- Rallongement du temps de trajet à prévoir
- Qualité des transports en commun desservant le nouveau lieu de travail.

En dehors du secteur géographique

La mutation est considérée comme une modification d'un **élément essentiel** du contrat de travail.

Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

Cependant, **l'accord** du salarié n'est **pas nécessaire dans les cas suivants** :

- Application d'une clause de mobilité (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576)
- Signature dans l'entreprise d'un accord de performance collective (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31602)
- Mutation temporaire motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles.

Si le salarié accepte la mutation, il change de lieu de travail dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Si le salarié refuse la mutation, la relation de travail se poursuit dans les mêmes conditions.

Toutefois, l'employeur peut licencier (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) le salarié s'il justifie d'un **motif autre** que le refus du salarié.

En cas de litige, seul le juge (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) peut apprécier si la mutation proposée correspond ou non au secteur géographique du salarié.

Le juge peut s'appuyer sur des critères tels que, par exemple :

- Distance entre les établissements
- Rallongement du temps de trajet à prévoir
- Qualité des transports en commun desservant le nouveau lieu de travail.

Motif économique

L' employeur peut-il modifier la rémunération du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

La rémunération est un **élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail **ne peut pas être imposée** par l'employeur, mais seulement proposée au salarié.

La rémunération ne peut pas être modifiée par l'employeur **sans l'accord du salarié**.

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'**1 mois** (ou de **15 jours** si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse du salarié, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification du montant de sa rémunération s'applique.

Refus du salarié

Le salarié peut **refuser** la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire prévu par son contrat de travail initial.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à modifier la rémunération soit le licencier. Il doit alors respecter la procédure de licenciement pour motif personnel (https://www.service-

public.fr/particuliers/vosdroits/F2839) .

Recours possible

En cas de litige, le salarié peut, même après la mise en œuvre de la modification de son contrat de travail et sans accord de sa part, saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il aménager les fonctions du salarié ?

Élément non essentiel du contrat de travail

Les fonctions du salarié ne constituent **pas un élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service.

L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un **simple changement** des conditions de travail.

Demander à un salarié d'effectuer de nouvelles tâches ne nécessite pas une modification de son contrat de travail.

Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, l'aménagement de ses fonctions s'applique.

Refus du salarié

Le salarié ne peut donc pas s'opposer à ce changement.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) , voire pour faute grave (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137)).

Recours possible

En cas d'aménagement de ses fonctions pour un motif discriminatoire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il modifier la qualification professionnelle du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une **modification essentielle** du contrat de travail.

Si l'employeur envisage de modifier la qualification professionnelle du salarié, il doit l'en informer **au préalable**.

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'**1 mois** (ou de **15 jours** si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse du salarié, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Exemple :

Retirer les responsabilités d'un salarié encadrant entraîne une modification de son contrat de travail.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification de sa qualification professionnelle s'applique.

Refus du salarié

Le salarié est **en droit de refuser** la modification de sa qualification professionnelle (même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues).

Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification professionnelle.

Recours possible

En cas de modification de sa qualification professionnelle sans son accord (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il aménager les horaires de travail du salarié ?

Élément non essentiel du contrat de travail

L'employeur peut fixer une **nouvelle répartition** ou un **réaménagement** des horaires de travail.

L'aménagement des horaires de travail ne constitue **pas un élément essentiel** du contrat de travail du salarié

Exemple :

En cas de forte activité durant une période connue à l'avance, le salarié peut être amené à travailler plus de 35 heures durant certaines semaines, puis moins de 35 heures les semaines suivantes.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, l'aménagement de ses horaires s'applique.

Refus du salarié

Le salarié ne peut donc pas s'opposer à ce changement.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes :

- Soit renoncer à modifier le contrat
- Soit engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) , voire pour faute grave (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137)).

Recours possible

En cas d'aménagement de ses horaires de travail pour un motif discriminatoire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il modifier la durée de temps de travail du salarié ?

Élément essentiel du contrat de travail

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur **ne peut pas la modifier** sans l'accord du salarié.

Il s'agit d'un **élément essentiel** du contrat de travail du salarié.

C'est le cas pour les changements suivants :

- Passage d'un horaire fixe à un horaire variable
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu
- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement

La réduction de la durée du travail décidée par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, entraîne une modification du contrat de travail.

Si l'employeur envisage de modifier la durée de temps de travail du salarié, il doit l'en informer **au préalable**.

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'**1 mois** (ou de **15 jours** si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse du salarié, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Accord du salarié

Si le salarié donne son accord à l'employeur, la modification de la durée de son temps de travail s'applique.

Refus du salarié

Le salarié est **en droit de refuser** la modification de la durée de son temps de travail.

Recours possible

En cas de modification de la durée de son temps de travail sans son accord (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642) , le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) .

L'employeur peut-il changer le lieu de travail du salarié ?

Dans le même secteur géographique

Si le changement de lieu de travail a lieu dans le **même secteur géographique que le lieu initial**, la mutation est considérée comme une **simple modification** des conditions de travail.

Le salarié doit alors accepter le changement de son lieu de travail.

Aucune modification du contrat de travail n'est nécessaire.

Le salarié change de lieu de travail dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Le **refus du salarié** de changer de lieu de travail peut justifier une sanction disciplinaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234) .

En cas de litige, seul le juge (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) peut apprécier si la mutation proposée correspond ou non au secteur géographique du salarié.

Le juge peut s'appuyer sur des critères tels que, par exemple :

- Distance entre les établissements
- Rallongement du temps de trajet à prévoir
- Qualité des transports en commun desservant le nouveau lieu de travail.

En dehors du secteur géographique

La mutation est considérée comme une modification d'un **élément essentiel** du contrat de travail.

Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

Cependant, **l'accord** du salarié n'est **pas nécessaire dans les cas suivants** :

- Application d'une clause de mobilité (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31576)
- Signature dans l'entreprise d'un accord de performance collective (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31602)
- Mutation temporaire motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles.

L'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec avis de réception en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'**1 mois** (ou de **15 jours** si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18075)) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai et en l'absence de réponse du salarié, la modification du contrat de travail s'applique.

Le salarié ne peut plus alors exprimer son refus.

Si le salarié accepte la mutation, il change de lieu de travail dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Si le salarié refuse la mutation, la relation de travail se poursuit dans les mêmes conditions.

Toutefois, l'employeur peut licencier (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2835) le salarié s'il justifie d'un **motif autre** que le refus du salarié.

En cas de litige, seul le juge (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) peut apprécier si la mutation proposée correspond ou non au secteur géographique du salarié.

Le juge peut s'appuyer sur des critères tels que, par exemple :

- Distance entre les établissements
- Rallongement du temps de trajet à prévoir
- Qualité des transports en commun desservant le nouveau lieu de travail.

Salarié protégé

Toute modification du contrat de travail d'un *salarié protégé* nécessite son **accord exprès**, que ce soit pour un motif non-économique ou pour un motif économique.

Le salarié protégé donne son accord

Si le salarié protégé donne son accord, les modifications apportées au contrat de travail s'appliquent.

Le salarié protégé refuse la modification

Si le salarié protégé refuse la proposition, l'employeur doit choisir entre les **2 options** suivantes :

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles
- Mettre en place une procédure de licenciement prévue pour les salariés protégés. (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406)

Textes de loi et références

Code du travail : article L1222-6 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028724382)

Délai pour refuser une modification du contrat de travail

Questions ? Réponses !

Un salarié doit-il suivre son entreprise si elle déménage ? (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1918)

Modification du lieu de travail du salarié : quelles sont les conséquences ? (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31586)

Peut-on modifier le contrat de travail d'un salarié protégé ? (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34916)