

CONTRAT DE TRAVAIL - MODIFICATION UNILATÉRALE



DAACHVERBAND VUN
DE LËTZEBUERGER
JUGENDSTRUKTUREN

Version du 10 juillet 2017

Le présent document a été réalisé sur la base des sources suivantes:

Putz, J-L, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, Larcier, 2016-2017

<http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/ressources-humaines/contrat-convention/contrat-travail/modification/index.html>

Modification unilatérale du contrat de travail

Tout d'abord, il ne faut pas oublier qu'une **modification du contrat de travail peut toujours avoir lieu de commun accord**.

Ensuite, il faut savoir que **l'employeur a le droit en principe de modifier unilatéralement et à tout moment** le contrat de travail de son salarié. Il n'y a pas de différences selon le type de contrat, CDI ou CDD.

Toute modification favorable ou défavorable pour le salarié doit figurer dans un avenant au contrat de travail, qui lui doit être fait par écrit et en double exemplaire (un pour l'employeur et un pour le salarié). L'avenant doit être remis au salarié au plus tard au moment où la modification prend effet, c'est-à-dire au plus tard au moment où le salarié est censé respecter la modification.

Il faut distinguer trois cas, ceci selon l'effet que contient la modification:

1. Modification d'un élément accessoire ou essentiel en faveur du salarié:

- Lorsque la modification est **en faveur du salarié ou neutre**, indépendamment du fait qu'elle concerne un élément accessoire ou essentiel du contrat, **doit être acceptée par le salarié**. L'accord du salarié ainsi qu'un préavis ne sont pas nécessaires. Ainsi il est clair, que l'employeur dans le cadre d'une modification favorable ou neutre ne doit à aucun moment avertir le salarié de sa volonté de modifier le contrat en sa faveur.
- Il est important à savoir ici, que le salarié qui ne signe pas l'avenant doit toutefois se soumettre aux nouvelles conditions de travail, car la modification est valable même sans son accord. Si le salarié refuse de respecter ces nouvelles conditions, ceci peut être vu comme un refus de travail et peut mener à un licenciement avec préavis ou avec effet immédiat pour sanctionner ce comportement.

2. Modification d'un élément accessoire en défaveur du salarié:

- Lorsque nous nous trouvons maintenant face à une modification **défavorable** du contrat concernant un **élément accessoire**, la situation est similaire à celle décrite ci-dessus (modification d'un élément accessoire ou essentiel en faveur du salarié).
- Il faut toutefois d'abord savoir ce qu'est un élément accessoire. Un élément accessoire est un élément qui n'était pas déterminant pour les parties lors de la signature du contrat. Il s'ajoute ici, qu'un élément accessoire peut aussi être un

élément auquel l'employeur ou le salarié ont rajouté dans une phrase, qu'ils se réservent la possibilité de modifier par après ce même élément. Un exemple ici et inclut dans les modèles de contrats fournis est la phrase suivante : « *L'employeur se réserve le droit de modifier à tout moment temporairement ou définitivement l'horaire de travail si l'intérêt de l'ASBL le requiert.* »

- En d'autres mots, dans ce cas-ci, lorsque l'employeur a ajouté cette phrase dans le contrat de travail, l'horaire de travail doit être considéré comme un élément accessoire.
- D'autres exemples, à côté de l'horaire de travail, qui sont souvent considérés comme éléments accessoires, sont la description des tâches et le lieu du travail.
- Comme pour toute modification du contrat de travail, il faut aussi ici faire un avenant écrit en double exemplaire.
- La modification d'un élément accessoire en défaveur du salarié est valable, même sans la signature du salarié et le refus de respecter cette modification peut être vu comme refus de travail et peut être sanctionné par un licenciement avec préavis ou avec effet immédiat.

3. Modification d'un élément essentiel en défaveur du salarié:

- Contrairement à un élément accessoire, un élément essentiel est un élément qui joue un rôle déterminant pour les parties lors de la signature du contrat.
- Des exemples généraux sont : la rémunération, la qualification du salarié, la durée du travail, clause de non-concurrence.
- Toutefois un élément essentiel est défini très subjectivement et donc un élément peut être essentiel pour un salarié X mais non pour un autre salarié Y.
- Par exemple, lorsqu'un employeur veut réduire le nombre d'heures de travail du salarié, cela a une forte incidence sur la rémunération du salarié et donc la réduction du nombre d'heures de travail doit être à notre avis considérée comme élément essentiel.
- Lorsque maintenant l'employeur veut modifier un **élément essentiel** du contrat **en défaveur** du salarié il doit respecter certaines formalités et doit donc annoncer cette modification de la même manière qu'il annoncerait aussi un licenciement avec préavis ou avec effet immédiat lors qu'il y a présence de motifs graves.

- En général, un entretien préalable à la modification d'un élément essentiel en défaveur du salarié du contrat n'est que nécessaire lorsque l'employeur a embauché plus de 150 salariés. Pourtant, d'après l'article 6 de la Convention collective de Travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, un entretien préalable est nécessaire avant tout licenciement et dès lors lorsque cette convention s'applique à la relation de travail, un tel entretien est indispensable.
- Il est important à préciser ici que les salariés protégés, ceux en congé parental par exemple, ne peuvent pas se voir imposer une telle modification d'un élément essentiel et défavorable durant la période de protection.

Modification avec préavis:

- Dans ce cas-ci, il faut que l'employeur informe le salarié sur la modification d'un élément essentiel en sa défaveur par écrit et dans cet écrit l'employeur doit aussi indiquer à quelle date la modification devrait prendre effet. Ainsi l'employeur doit faire la notification par lettre recommandée ou remettre l'écrit entre les mains du salarié.
- Le préavis légal qui s'applique est le suivant: (Tableau repris du livre de Jean-Luc Putz, « Comprendre et appliquer le droit du travail », 3^e édition, 2016-2017, p. 330)

Ancienneté	Délai de préavis
< 5 ans	2 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	4 mois
≥ 10 ans	6 mois

- Quels sont les choix du salarié face à une telle situation ?
- Il peut accepter la modification, ceci en mettant sa signature sur l'avenant au contrat de travail ou en venant toujours au travail en respectant les nouvelles conditions de travail faisant suite à la modification.
- Il peut dans un délai d'un mois demander à son employeur de lui fournir les motifs pour cette modification. Ce délai d'un mois commence lors du moment, où le salarié a bien reçu l'écrit l'informant sur la modification prévue. Ensuite l'employeur doit obligatoirement lui donner les motifs en détails. Après avoir eu connaissance des motifs, le salarié peut alors décider d'accepter quand même la modification ou il décide de démissionner de son travail.

- Il peut aussi refuser d'accepter cette modification et doit alors démissionner et ceci avant que le délai de préavis s'est écoulé. Une protestation de la part du salarié n'est pas prise en compte et n'est pas vue comme démission, car lorsque le salarié proteste tout simplement (sans donner sa démission), cela équivaut malgré tout à une acceptation de la modification.
- Lorsque les motifs de l'employeur ne sont pas pertinents et ne sont pas de bien-fondé, l'employeur doit s'attendre à devoir subir les conséquences d'un licenciement fait abusivement.

Modification avec effet immédiat:

- Lorsque l'employeur veut modifier un élément essentiel en défaveur du salarié immédiatement, la même procédure que celle pour la modification avec préavis est applicable.
- Il est toutefois exigé que l'employeur dans sa lettre de notification écrite, précise les motifs de manière très détaillée.
- De ce fait, les seules options qui sont laissées au salarié face à une telle modification sont celles d'accepter la modification ou de démissionner de son travail.