YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

ATELIER THÉMATIQUE N°3-2025 :

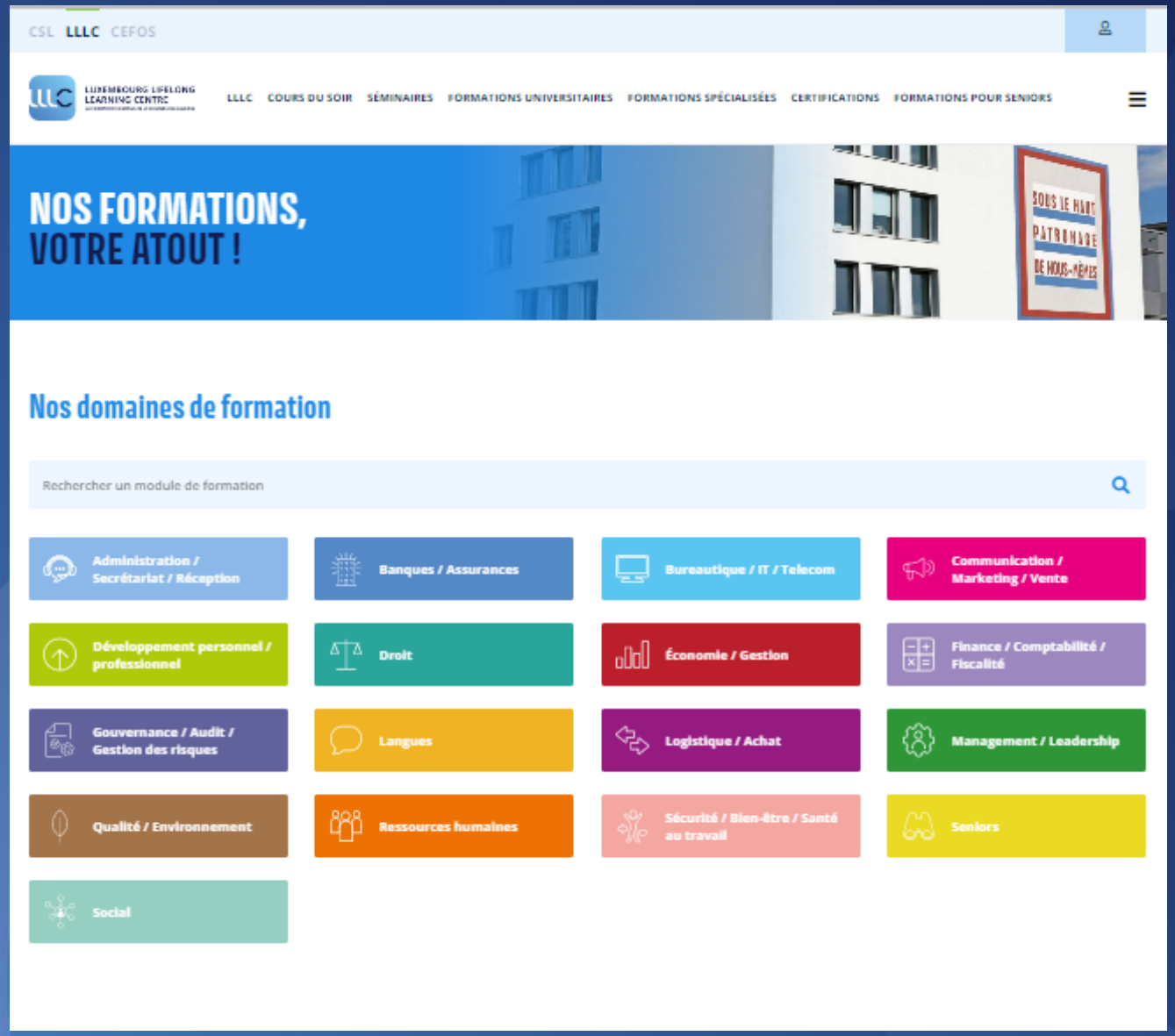
LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

20 mars 2025

Johana.soareslapeira@csl.lu

LA CSL – DEPUIS PLUS DE 50 ANS, UN ACTEUR DANS L'ORGANISATION DE LA FORMATION CONTINUE

Via le Luxembourg Lifelong Learning Centre - LLLC, la CSL propose des cours dans divers domaines (bureautique, IT, communication, marketing, logistique, finance...), en plusieurs langues, à différents endroits, sous différentes formules et toujours à des prix très abordables dans le but de vous aider à évoluer professionnellement.



Types de formations

- cours du soir
- séminaires
- formations universitaires
- formations spécialisées
- certifications
- formations seniors

Formations en français, anglais et allemand

Formations à prix abordables

Diplômes reconnus

Découvrez ici toutes nos formations du domaine

DROIT

PLAN DE L'EXPOSÉ

- Principes de base
- Modifications visées
- Procédure légale
- Contestation & recours
- Protection spéciale
- Recommandations pratiques

PRINCIPES DE BASE

Qu’est-ce que les conditions de travail DE MANIÈRE GÉNÉRALE ?

- Éléments définissant l’environnement professionnel du salarié
- Déterminées par le contrat de travail
- Englobent l’organisation du travail, qui comprend la durée du travail, les horaires, le rythme, la flexibilité, les astreintes ainsi que le télétravail, permettant ainsi d’adapter les modalités de travail aux exigences de l’entreprise et aux besoins des salariés.
- Le cadre physique joue également un rôle clé, incluant le lieu de travail, les équipements mis à disposition du salarié.
- Par ailleurs, la rémunération et les avantages constituent une dimension fondamentale des conditions de travail, englobant non seulement le salaire de base, mais aussi les primes, bonus, indemnités et autres avantages en nature.
- Peuvent être prévues par convention collective, un usage

MODIFICATIONS VISÉES

Modification substantielle :

- Élément essentiel du contrat de travail = déterminant lors de la conclusion du contrat
- Défavorable au salarié

Modification accessoire :

- Élément non déterminant
- Clauses contractuelles (ex. Clause de fléxibilité, clause de mobilité etc.) -> possibilité de modification ultérieure ET imposable(s) au salarié

Limite aux clauses contractuelles :

Art. L. 121-3 du Code du travail :

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre ***dans un sens plus favorable au salarié****.*

Est nulle et de nul effet toute clause contraire *aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. »*

MODIFICATIONS VISÉES

En général, les modifications suivantes sont à considérer comme essentielles et donc soumises à la procédure légale :

- les atteintes à la **rémunération** ;
- les atteintes à la **qualification** ;
- le changement du **lieu de travail** (si pas de clause de mobilité/flexibilité) ;
- l'adjonction d'une **clause de non-concurrence** ;
- **l'horaire de travail**.

LIMITES :

- Si le contrat prévoit des clauses de flexibilité, le salarié est tenu d'accepter ces modifications ;
- Si le salarié travaille sous de les nouvelles conditions de travail, il est censé avoir accepté la ou les modifications, de même si le salarié signe un avenant au contrat (accord exprès).

DURÉE DU TRAVAIL : DES NOTIONS À NE PAS CONFONDRE

- **la durée de travail hebdomadaire** : elle indique le nombre d'heures pendant lesquelles le salarié doit travailler pour le compte de son employeur sur la semaine.
- **la durée de travail journalière** : elle indique le nombre d'heures que le salarié doit prester pour le compte de son employeur sur une même journée.
- **l'horaire de travail** : il indique de quelle heure à quelle heure le salarié doit travailler sur la journée ; il s'agit donc de la répartition de la durée de travail journalière sur la journée ; au sens large, l'horaire de travail peut aussi inclure la répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours ouvrables de la semaine.

Clauses obligatoires du contrat	Clauses essentielles du contrat => L.121-7 CT	Clauses ne pouvant être modifiées que d'un commun accord des parties
Identité des parties		Identité des parties
Date début exécution contrat de travail		Date début exécution contrat de travail
Fonction du salarié	Fonction du salarié	
Rémunération du salarié (Indice applicable)	Rémunération du salarié	
Compléments à indiquer séparément	Gratification contractuelle sans clause de flexibilité Gratification non contractuelle si résulte d'un usage	
Lieu de travail fixe ou prédominant	Lieu de travail sans clause de flexibilité	
Durée du travail - Travailleur à temps plein : - Durée travail / semaine ou jour - Horaire de travail	Durée du travail -Travailleur à temps plein : - Horaire de travail si pas clause flexi et si chgt important - Répartition de la durée travail/semaine si pas clause flexibilité	Durée du travail -Travailleur à temps plein : - Durée de travail par semaine
Durée du travail- Travailleur à temps partiel : - Durée travail / semaine - Modalités de la répartition de la durée de travail/semaine sur jours de la semaine - Horaire de travail		Durée du travail- Travailleur à temps partiel : - Durée travail / semaine - Modalités de la répartition de la durée de travail/semaine sur jours de la semaine - Horaire de travail
Congé annuel de récréation	Congé annuel de récréation, sauf clause flexibilité (si contrat prévoit dispositions plus favorables)	
Délais de préavis Procédure de résiliation du contrat	Délais de préavis (si contrat prévoit dispositions plus favorables)	
POT	Imposer un POT	
Clause de non-concurrence	Imposer une clause de non-concurrence	

Précisions par loi juillet 2024 + toute modification fait l'objet d'une modification écrite. Possible injonction.

PROCÉDURE LÉGALE

Si modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur doit respecter la **procédure légale de révision du contrat de travail** (art. L. 121-7 du Code du travail) = procédure identique à celle d'un licenciement.

- Modification avec préavis (délai de préavis = en fonction de l'ancienneté du salarié)

ou

- Modification avec effet immédiat (en cas de motif grave justifiant la modification)

PROCÉDURE LÉGALE

- Notification du salarié (lettre recommandée ou remise en mains propres)
- Entretien préalable obligatoire **SI** effectif de l'entreprise = au moins 150 salariés

Délais de la modification avec préavis :

Ancienneté	Préavis
< 5 ans	2 mois
Comprise entre 5 ans et moins de 10 ans	4 mois
10 ans et plus	6 mois

PROCÉDURE LÉGALE

- Délai de préavis = délai de réflexion pour le salarié (s'il accepte ou non la modification)
- possibilité de **demander les motifs du changement** dans un délai d'un mois à partir de la réception de la lettre annonçant le changement de ses conditions de travail
- Suite à cette demande, l'employeur est tenu de répondre endéans un mois. SI PAS de réponse, la modification = abusive.

- **En cas de modification avec effet immédiat** : la modification peut être appliquée avec effet immédiat, mais la lettre doit mentionner les motifs graves justifiant cette décision.

PROCÉDURE LÉGALE

- **Le salarié a 2 options :**

- 1. Acceptation
- 2. Refus

1. Le salarié accepte la modification et doit travailler sous les nouvelles conditions de travail.

ou

2. Le salarié refuse la modification et quitte son emploi. Dans ce cas, résiliation du contrat de travail = considérée comme un licenciement.

CONTESTATION ET RECOURS

1re possibilité :

- Action devant le tribunal du travail pour contester ce licenciement et obtenir des dommages et intérêts en cas d'abus de droit de l'employeur
- Si employeur omet de fournir motifs du changement ou si les motifs ne sont pas fondés = licenciement abusif donc octroi de dommages et intérêts

Attention: Si l'employeur ne respecte pas la procédure légale de révision du contrat, dans ce cas la modification = nulle et le salarié peut exiger le maintien aux anciennes conditions

Conseil au salarié : continuer à travailler aux anciennes conditions et/ou exprimer sa désapprobation par écrit.

CONTESTATION ET RECOURS

2ème possibilité :

Le salarié peut aussi se contenter de venir travailler aux anciennes conditions. L'employeur peut alors prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail : un licenciement pour insubordination.

Le salarié peut contester ce licenciement qui a pour origine la modification de son contrat de travail, elle-même abusive.

Le tribunal va analyser les motifs de la modification pour se prononcer. Si les motifs sont valables, le licenciement est justifié. Le salarié n'a droit à rien et il n'a plus de travail.

Si les motifs sont abusifs, le licenciement est abusif. Le salarié a droit à des dommages et intérêts, mais il n'a plus de travail.

CONTESTATION ET RECOURS

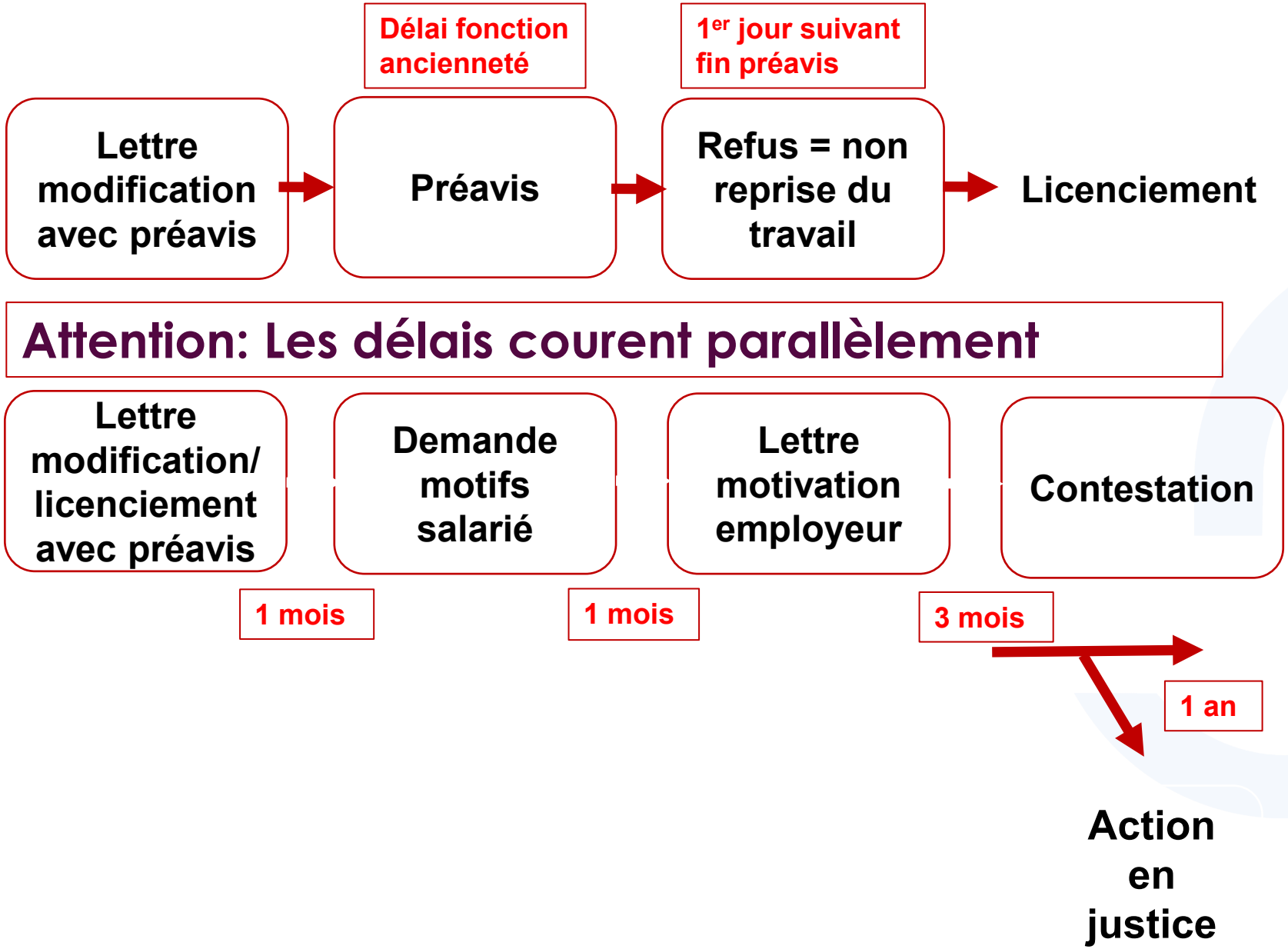
Délais de recours :

3 mois pour contester le licenciement consécutif à son refus

Ce délai court :

- à partir de la notification du changement, si changement avec effet immédiat ;
- à partir de la notification du changement avec préavis, si le salarié n'a pas demandé les motifs de ce changement ;
- à partir de la réponse de l'employeur, si le salarié a demandé les motifs endéans le délai légal et que l'employeur a répondu dans le délai d'un mois lui imparti ;
- à partir du jour où l'employeur aurait dû répondre à la demande de motifs du salarié et qu'il ne l'a pas fait.

- Délai = prolongé de 1 an si salarié conteste la modification par écrit


Délai fonction ancienneté
1er jour suivant fin préavis
Lettre modification avec préavis
Préavis
Refus = non reprise du travail
Licenciement
Attention: Les délais courent parallèlement
Lettre modification/ licenciement avec préavis
Demande motifs salarié
Lettre motivation employeur
Contestation
1 mois
1 mois
3 mois
1 an
Action en justice

PROTECTION SPÉCIALE

Délégués du personnel (titulaires et suppléants comme le délégué à la sécurité et à la santé (Art. L. 415-10 CT) :

- protection spéciale contre modification des conditions de travail
- la loi interdit toute modification essentielle sans leur accord
- toute modification imposée peut être assimilée à un licenciement abusif.
- Saisine du président de la juridiction du travail pour faire cesser la modification.

PROTECTION SPÉCIALE

Salariés à temps partiel :

- Art. L. 123-4. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner:

1° la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;
2° les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat;
3° le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles L. 211-19 à L. 211-24; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat;
4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en œuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article L. 123-1.

(L. 24 juillet 2024)(2) À défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel, ainsi que sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein.

- Article L.124-11 (5) CT : Refus d'un salarié de passer de temps plein à temps partiel ou inversement ≠ motif légitime de licenciement.

Donc possible changement de la durée du travail ou des horaires de travail qu'avec l'accord du salarié à temps partiel.

PROTECTION SPÉCIALE

Télétravail:

Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail

Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail, en tenant compte, le cas échéant, des dispositions en vigueur au niveau du secteur ou de l'entreprise concerné, dès l'entrée en fonction du salarié ou ultérieurement.

Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de résiliation de son contrat de travail. Le refus ne peut pas non plus justifier le recours à la procédure de modification du contrat de travail pour imposer cette forme de travail.

Lorsque le télétravail est occasionnel, l'employeur fournit au salarié autorisé à faire du télétravail une confirmation écrite.

PROTECTION SPÉCIALE

Télétravail:

Lorsque le télétravail est régulier, les éléments suivants sont définis d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié :

- le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu ;
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes ;
- les modalités de compensation éventuelle en matière d'avantages en nature perdus en raison du télétravail ;
- le forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication liés au télétravail ;
- les modalités du passage ou du retour vers la formule classique de travail.

Ces éléments peuvent également être définis dans le cadre du régime spécifique de télétravail propre à l'entreprise ou au secteur, le cas échéant.

Pour plus d'infos: https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/types-demplois/teletravail/

SOCIONEWSn°6-2023

JURISPRUDENCE

Cour d'appel, 16 juin 2016, n°42464.

Faits

- Notification de la modification du contrat de travail du salarié par LR du 16 juillet 2012 avec préavis de 4 mois expirant le 12 novembre 2012.
- Demande des motifs par courrier du 26 juillet 2012.
- Réponse employeur le 23 août 2012.
- Contestation des motifs le 26 octobre 2012.
- Refus modification du contrat le 29 novembre 2012 et non reprise du travail à partir du 1er décembre.
- Contestation licenciement le 7 février 2013.
- Action en licenciement abusif le 22 octobre 2013.

JURISPRUDENCE

Analyse de la Cour d'appel : conditions et délais pour agir en licenciement abusif (Article L.121-7 CT)

- Modification portant sur une clause essentielle du contrat en défaveur du salarié.
- La résiliation du contrat découlant du refus du salarié d'accepter cette modification constitue un licenciement.
- Refus par le salarié : il suffit que le salarié ait manifesté son désaccord et quitte l'entreprise le jour où la modification doit entrer en vigueur.
- Conséquence : L'employeur a licencié le salarié le jour où il lui a notifié la modification.
- Lettre des motifs de la modification fait courir le délai d'action de 3 mois.
- Possible interruption par réclamation et nouveau délai d'un an. Contestation des motifs de la modification vaut réclamation.

JURISPRUDENCE

Modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier : Notification par l'employeur au salarié avec précision de la ou des fautes graves lui reprochées. La sanction du défaut de notification est la nullité, à condition de continuer la relation de travail (Arrêt de la Cour d'appel du 4 janvier 2024, n° CAL-2022-00229 du rôle). infosjuridiques_n_01-2024.pdf

Modification du contrat : Lorsque la procédure légale n'a pas été respectée, la modification est nulle. Le salarié est en droit de la refuser, sans que ce refus ne constitue une faute justifiant son licenciement (Arrêt de la Cour d'Appel du 22 juin 2023 n° CAL-2022-00397 du rôle). infosjuridiques_n_11-2023.pdf

Modification des fonctions du salarié : Une atteinte à la qualification professionnelle du salarié constitue une modification du contrat de travail, qui ne peut pas intervenir en sa défaveur. La déqualification du salarié doit être prouvée par le salarié et s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées dans les deux emplois : rémunérations, attributions et qualification du salarié, horaires, durée du temps de travail et perspectives de carrière (Arrêt de la Cour d'appel du 13 juillet 2023 n° CAL-2022-00399 du rôle). infosjuridiques_n_9-2023.pdf

Clause de flexibilité : Le changement d'affectation du salarié prévu par le contrat de travail ne constitue pas une modification d'une clause substantielle. infosjuridiques_n_11-2022.pdf

CAS PRATIQUE 1

C travaille auprès de D en qualité d'assistante administrative selon un contrat de travail signé le 1er avril 2020. Une clause de son contrat stipule que son horaire de travail est un « horaire fixe de bureau de 9 heures à 17 heures ».

Le 15 février 2025, elle a été affectée au service logistique où elle doit désormais gérer la réception et l'expédition des marchandises, impliquant des tâches physiques comme la manutention de colis. En plus du changement de poste, ses horaires ont été modifiés : elle doit désormais travailler en horaires décalés, commençant certains jours à 6 heures et terminant d'autres jours à 14 heures.

Que pouvez-vous lui conseiller ? S'agit-il d'une modification d'un élément essentiel de son contrat ?

CAS PRATIQUE 2

En juin 2020, un salarié coordinateur administratif qui travaillait en horaires variables en fonction des besoins du service s'est vu proposer un poste en horaires fixes de bureau (8h30-16h30).

Un avenant au contrat de travail a été signé entre les parties pour formaliser ce changement, accompagné d'une augmentation de salaire en contrepartie de cette nouvelle organisation du travail.

Lors des élections sociales de 2024, il a été élu délégué du personnel suppléant.

Aujourd'hui, l'employeur souhaite lui imposer un retour aux horaires variables, ainsi que le retour à son ancien salaire, invoquant une insuffisance de résultats.

Or, aucun objectif précis ne lui a jamais été communiqué, ni oralement, ni dans l'avenant signé en 2020, ni sur sa fiche de poste.

Qu'en pensez-vous ?

RECOMMANDATIONS PRATIQUES

- ✓ Vérifier son contrat de travail pour identifier d'éventuelles clauses de flexibilité.
- ✓ Demander les motifs de la modification par lettre recommandée dans le délai légal.
- ✓ Ne pas accepter tacitement les nouvelles conditions en continuant à travailler sous celles-ci pendant plusieurs mois.
- ✓ Contester par écrit toute modification abusive.
- ✓ Consulter un conseiller juridique ou les représentants syndicaux pour évaluer les options de recours.
- ✓ En cas de doute, il est conseillé de se rapprocher d'un conseiller juridique ou de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) pour s'assurer du respect de ses droits.

MODÈLES TYPES DISPONIBLES

Modèles-types - Chambre des salariés – CSL

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- MT 6 – Demande des motifs d'une modification du contrat de travail
- MT 7 – Refus/nullité de la modification du contrat de travail

LICENCIEMENT ABUSIF

- MT 36 – Requête en licenciement avec préavis abusif (au fond)
- MT 37 – Requête en licenciement avec effet immédiat abusif (au fond)

ABONNEZ-VOUS POUR RESTER INFORMÉS !

- Newsletters - Chambre des salariés - CSL

La CSL édite, à intervalle régulier ou en fonction de l'actualité, des newsletters électroniques :

- le **BETTERWORK** attire votre attention sur des sujets d'actualité qui font partie des thèmes liés à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail.
- la **CSLNEWS** vous permet de suivre les activités de la CSL ainsi que l'évolution politique et économique du pays.
- le **DROIT SOCIAL EN PRATIQUE** met en scène un exemple concret du droit du travail et de la sécurité sociale et y apporte la solution.
- l'**ECONEWS** vous communique des données économiques et des statistiques qui permettent d'apprécier de manière critique les idées reçues véhiculées dans l'opinion publique.
- la **GOFORMATION** vous informe sur des sujets qui touchent à l'éducation, à la formation continue et aux politiques des ressources humaines.
- l'**INFOSJURIDIQUES** vous permet de connaître l'interprétation des décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail.
- la **SOCIONEWS** vous fournit des explications sur les changements dans la législation sociale.

ABONNEZ-VOUS POUR RESTER INFORMÉS !

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

MERCI

pour votre attention