

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

JUILLET 2026



DROIT

APERÇU DE LA JURISPRUDENCE

EN MATIÈRE DE RÉVISION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SOMMAIRE

1. CHANGEMENTS SOUMIS AU RESPECT DE LA PROCÉDURE LÉGALE (ART. L. 121-7 DU CODE DU TRAVAIL)	p. 4
1.1. Distinction entre modification essentielle défavorable et modification accessoire.....	p. 4
1.2. Exemples de modifications <i>non soumises</i> à la procédure spécifique	p. 4
1.3. Modifications essentielles en défaveur du salarié <i>soumises</i> à la procédure spécifique.....	p. 5
1.3.1. Atteintes à la rémunération.....	p. 5
1.3.2. Atteintes à la qualification	p. 5
1.3.3. Changement du lieu de travail	p. 6
1.3.4. Adjonction d'une clause de non-concurrence.....	p. 7
1.3.5. Changements en matière de durée de travail	p. 7
a. Durée de travail hebdomadaire.....	p. 7
b. Répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine.....	p. 8
c. Horaire de travail du salarié	p. 8
d. Flexibilisation de la durée du travail : le plan d'organisation du travail (POT) ou l'horaire mobile (HM).....	p. 9
2. PROCÉDURE À RESPECTER	P. 9
2.1. Possibilités offertes à un salarié confronté à la modification de son contrat de travail.....	p. 9
2.1.1. Action en nullité de la modification.....	p. 10
2.1.2. Action judiciaire en résiliation abusive du contrat de travail	p. 10
2.2. Exemples jurisprudentiels récents concernant la <i>procédure</i> de révision du contrat de travail	p. 10
2.2.1. Résiliation du contrat découlant du refus du salarié d'accepter une modification essentielle défavorable constitue un licenciement.....	p. 10
2.2.2. Administration de la preuve	p. 11
2.2.3. Obligation de motivation et cause réelle et sérieuse.....	p. 12
2.2.4. Nullité de la modification.....	p. 13
2.2.5. Délai pour invoquer la nullité.....	p. 13
2.2.6. Acceptation tacite	p. 13
3. PROTECTION SPÉCIALE DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL CONTRE UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE SON CONTRAT DE TRAVAIL	P. 15
3.1. Contenu de la protection spéciale.....	p. 15
3.2. Aspects procéduraux concernant la protection spéciale	p. 16

PRÉAMBULE

La relation de travail repose sur un équilibre contractuel entre les parties. Le contrat de travail, s'il peut évoluer, ne saurait cependant être modifié de manière unilatérale de l'initiative de l'employeur sur ses éléments essentiels sans contrevenir aux droits fondamentaux du salarié.

En droit luxembourgeois cette protection est encadrée par l'article L. 121-7 du Code du travail, qui impose une procédure stricte en cas de modification défavorable d'une clause substantielle.

L'employeur, responsable du bon fonctionnement de son entreprise est en principe seul juge de son organisation et de l'affectation de son personnel.

En supportant les risques engendrés par l'activité de son entreprise, l'employeur est en droit, en vertu de son pouvoir de direction, d'aménager les conditions de travail de ses salariés pour autant que ces modifications ne portent pas atteinte aux droits établis à leur profit par une règle de droit impérative ou par le contrat de travail.

Dans le respect des conditions de forme et de fond énoncées par le Code du travail, l'employeur a même la possibilité de modifier les conditions essentielles d'une relation de travail :

Art. L. 121-7 Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.

Cette procédure spéciale de révision du contrat de travail a été introduite dans le souci « d'éviter que le salarié ne soit exposé au bon vouloir de l'employeur, alors que bien des éléments de la relation de travail ont une influence déterminante sur la vie privée du salarié, éléments que l'employeur ne saurait modifier unilatéralement en l'absence de toute garantie procédurale » (Travaux parlementaires N°3222, 9, page 32, Rapport de la Commission du travail).

CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Code du travail accorde à l'employeur la possibilité de modifier les conditions d'une relation de travail.

Dans certains cas, la révision du contrat de travail peut se faire sans formalités. Dans d'autres, l'employeur est tenu de respecter une certaine **procédure**. Il en est ainsi si le changement qu'il propose à son salarié porte sur une **clause essentielle** et lui est **défavorable**.

Cette modification d'une clause essentielle doit être notifiée au salarié dans les **mêmes formes et délais que les licenciements**.

Ainsi, en cas de modification avec effet immédiat, l'employeur doit indiquer dans sa lettre les motifs graves qui ont inspiré sa décision, sous peine de nullité.

En revanche, en cas de modification avec préavis, il appartient au salarié de demander les motifs. Suite à cette demande, l'employeur est tenu de répondre dans un délai d'un mois.

L'absence de motivation du changement avec préavis envisagé n'est pas sanctionnée par la nullité, mais rend la révision abusive et donne lieu au paiement de dommages-intérêts (cf. Cour d'appel 18 juin 1998, Sàrl Celog c/Andrino Alves, n°21501 du rôle).

Par contre, les tribunaux décident que **si une modification est opérée en méconnaissance des formalités et des délais prévus par la loi, elle est nulle** (cf. Cour d'appel 27 juillet 2001, Hornbach Baumarkt Luxembourg, c/ Sidot, n°25379 du rôle).

En outre, la loi du 24 juillet 2024 prévoit que toute modification des mentions obligatoires du contrat de travail fait l'objet d'une modification écrite.

À défaut d'écrit, et après mise en demeure, le salarié peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse, demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'enjoindre l'employeur, y compris sous peine d'astreinte, à lui fournir le document modificatif.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les juridictions du travail interprètent et appliquent le cadre légal relatif au changement des conditions de travail en distinguant les situations valablement mises en œuvre de celles qui doivent être sanctionnées. Les tribunaux analysent concrètement l'impact de la modification sur la situation du salarié.

Les juges ont notamment relevé que la sanction du comportement fautif du salarié ne saurait se traduire par une modification de ses conditions de

travail Arrêt de la Cour d'appel du 10 juillet 2014, n°38055 du rôle (IJ n°8/2014) : « Ni le Code du travail ni aucune autre disposition légale ne prévoient d'autres sanctions que le licenciement avec ou sans préavis et la mise à pied du salarié. **L'employeur ne saurait ainsi sanctionner le comportement du salarié par une diminution de salaire.** Le reclassement du salarié pendant une année dans une carrière inférieure en le privant d'une partie de son salaire encourt **l'annulation de la sanction.** »

1. CHANGEMENTS SOUMIS AU RESPECT DE LA PROCÉDURE LÉGALE (ART. L. 121-7 DU CODE DU TRAVAIL)

1.1 Distinction entre modification essentielle défavorable et modification accessoire

La procédure de révision du contrat de travail ne s'applique pas dans toutes les hypothèses. En effet, elle joue uniquement si les **deux conditions** suivantes sont **réunies cumulativement** :

- la modification est **défavorable** au salarié.

Si la modification est neutre ou favorable au salarié, elle peut s'appliquer du jour au lendemain sans être soumise à une formalité particulière.

- la modification porte sur un **élément essentiel** de la relation de travail.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de sa conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter.

La modification n'est qu'accessoire, soit lorsqu'elle porte sur un élément non déterminant de leur volonté, soit lorsque les parties avaient prévu d'emblée la possibilité d'une modification ultérieure. Dans ce dernier cas, le salarié doit s'y soumettre (cf. Cour d'appel 29 avril 1999, Walck c/Hôtel Le Royal, n°22374 du rôle).

Attention : Si le contrat de travail prévoit dès le départ que l'horaire, le lieu de travail, etc. peut varier en fonction des besoins de l'entreprise, le salarié n'a d'autre choix, le moment venu, que d'accepter le changement proposé.

En signant ces **clauses de « flexibilité »**, il atteste lui-même qu'il s'agit à ses yeux d'aspects non-essentiels de son contrat de travail (cf. Cour d'appel 10 janvier 2002 Brettnacher c/Express Meals S.A., n°25874 du rôle).

Limite : Si une telle clause de flexibilité concernant en l'espèce l'affectation du salarié autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, encore **faut-il que la mise en œuvre**

de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive (Cour d'appel, ordonnance présidentielle n°40/17 du 23 mars 2017, n°44432 du rôle).

1.2 Exemples de modifications non soumises à la procédure spécifique

Le **simple projet d'une modification** essentielle communiqué au salarié ne suffit pas pour déclencher la procédure légale, la modification devant résulter d'une décision définitive et irrévocable de l'employeur (cf. Cour d'appel 17 juin 2001, De Munter c/Citibank International PLC, n°24740 du rôle).

Les juridictions ont précisé qu'un salarié reste libre de refuser une **modification présentée comme favorable** (exemple : promotion), sans que ce refus ne puisse être assimilé à une démission ou à une faute.

Il en a été jugé ainsi dans l'arrêt de la CSJ 8^e, 15 octobre 2020, (N°CAL-2019-00889) : Aucune procédure n'est prévue en cas de modification du contrat de travail favorable au salarié (promotion, augmentation de salaire etc.). Dans une telle hypothèse, le salarié peut marquer son opposition et l'employeur n'a aucun moyen d'imposer le changement qu'il estime favorable. Le salarié qui veut refuser une modification favorable ne peut démissionner et faire requalifier cette démission en licenciement.

La Cour d'appel, 24 avril 2025 (N°CAL-2024-00631) (IJ n°7/2025), a jugé que le **retrait d'une autorisation d'exercer une activité secondaire, accordée onze ans après le début des relations de travail**, ne saurait être considéré comme une modification d'une clause essentielle du contrat. Une telle mesure ne relève donc pas de la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail.

La Cour de cassation, le 24 juin 2021 (N°CAS-2020-00114), a décidé qu'il appartient au seul pouvoir d'appréciation des juridictions du fond (arrêt de la Cour d'appel du 28 mai 2020, N°CAL 2019-00865) de décider (par l'interprétation des contrats, avenants, volontés des parties) qu'un **retour au poste d'origine après une affectation temporaire prévue par avenant ne constitue pas une modification substantielle** du contrat de travail, puisqu'il ne s'agit pas d'une rétrogradation **mais de l'exécution d'une clause convenue.**

1.3 Modifications essentielles en défaveur du salarié *soumises* à la procédure spécifique

Il s'agit des **modifications essentielles en défaveur** du salarié suivantes :

1.3.1 Atteintes à la rémunération

Toute atteinte au salaire principal comme à ses accessoires est jugée substantielle et doit respecter la procédure légale.

Cependant, un changement du mode de calcul de la rémunération n'est pas nécessairement une modification essentielle du moment que le niveau de salaire est maintenu et que la nouvelle méthode est favorable au salarié.

► Exemples jurisprudentiels :

CA, 30 juin 2016 (n°41861) : En l'absence d'accord et de respect de la procédure, la modification imposée d'un élément essentiel est nulle. « À défaut d'un commun accord entre les parties, une **réduction de salaire** à laquelle procède un employeur à l'égard de son salarié **sans respecter l'obligation de notification** prévue à l'article L. 121-7 constitue une modification d'un élément substantiel du contrat de travail qui **est nulle** ». Le salarié peut agir pour faire respecter les conditions initiales du contrat, même s'il est resté silencieux pendant une période. Le silence ne vaut pas acceptation implicite.

La Cour retient dans son arrêt du 15 mars 2018, CSJ, 3^e, 44167 **que les règles qui encadrent la modification des conditions essentielles du contrat de travail s'appliquent à tous les avantages dont le salarié bénéficie en vertu de la relation contractuelle qui s'est nouée avec son employeur, que ceux-ci soient ou non formellement inscrits dans son contrat de travail écrit**. Il en résulte qu'un avantage même consenti oralement par un employeur ou acquis par l'usage peut faire l'objet d'une révision ultérieure et partant être attaquée par le salarié.

La Cour d'appel, 9 février 2023 (N°CAL-2021-00592) (IJ n°6/2023), a ainsi jugé que le **retrait de primes fixes pratiquées de manière constante** pendant plusieurs années équivaut à une atteinte à une clause essentielle, même si elles n'étaient pas prévues au contrat. Dans cette affaire, la Cour rappelle que le salaire comprend non seulement la rémunération de base, mais aussi toutes les sommes versées régulièrement au salarié en contrepartie de son travail, même si elles portent le nom de « **prime** » ou « **gratification** ». Ces primes, ayant un caractère salarial au sens de l'article L. 221-1 du Code du travail, ne peuvent pas être supprimées unilatéralement par l'employeur sans suivre la procédure de modification d'une clause essentielle (art. L. 121-7 C. trav.).

L'arrêt de la Cour d'Appel du 26/06/2025 N°CAL-2024-00855 du rôle va dans le même sens :

La suppression portant sur un élément de la rémunération constitue une modification d'un élément substantiel du contrat de travail en défaveur du salarié et ne saurait être considérée comme simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

Afin de pouvoir imposer au salarié la **suppression d'une partie de la prime due**, il aurait partant appartenu à l'employeur, invoquant des motifs économiques et d'équité à la base du changement, de se conformer aux dispositions impératives de l'article L. 121-7 du Code du travail.

La Cour d'appel, 20 janvier 2022 (N°CAL-2020-01113), a décidé que la **suppression d'un avantage en nature** tel qu'un logement de fonction sans compensation équivalente constitue une modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

La Cour supérieure de justice, 8^e chambre, 26 octobre 2023 (N°CAL-2021-00812), a jugé que la **réduction de la durée du travail hebdomadaire, entraînant une baisse corrélatrice de la rémunération**, constitue une modification d'une clause essentielle défavorable et tombe sous la procédure de l'article L. 121-7.

La Cour d'appel, 19 décembre 2024 (N°CAL-2024-00275), a retenu qu'une **diminution unilatérale du salaire sans accord écrit du salarié constitue une violation du contrat et non une modification unilatérale** et ne peut être interprétée comme acceptée par son silence. Dans cette affaire, la Cour retient que « *la modification unilatérale des conditions pécuniaires prévues au contrat de travail, invoquée par la partie intimée, reste à l'état de pure allégation et que le non-paiement du montant indexé du salaire prévu au contrat de travail signé entre parties est à considérer comme une inexécution de ses obligations contractuelles par l'employeur. En l'absence de preuve d'une modification unilatérale des conditions de travail émanant de l'employeur, le fait que l'appelant ne se soit pas plaint du non-paiement intégral de son salaire en cours d'exécution du contrat est dépourvu de pertinence, en ce qu'il ne saurait être interprété comme une acceptation d'une telle modification* ».

1.3.2 Atteintes à la qualification

Le déclassement, c'est-à-dire l'attribution de fonctions correspondant à une qualification inférieure, constitue une modification substantielle, même si le niveau de rémunération est maintenu.

Toutefois, une simple mutation d'un poste à l'autre ou d'un service à l'autre sans atteinte à la rémunération et la qualification, ne déclenche pas la procédure légale.

► Exemples jurisprudentiels :

Un salarié reste libre de refuser une modification présentée comme favorable (exemple : promotion), sans que ce refus puisse être assimilé à une démission ou à une faute. CSJ 8^e, 15 octobre 2020 (N°CAL-2019-00889).

Dans une affaire du Tribunal du travail du 25 janvier 2010 no 316/2010 (IJ n°2/2010) il a été retenu que la **rétrogradation** de la requérante prononcée en application de l'article 37 du contrat collectif des ouvriers de l'État constitue une modification avec effet immédiat d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de la salariée, dans la mesure où elle a pour but de réduire son salaire pendant la durée d'une année.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 janvier 2019, N°CAL-2018-00121 du rôle (IJ n°1/2019) :

La **mutation de la salariée, d'un poste** de standardiste à l'accueil - **fonction de nature essentiellement intellectuelle** - à un poste d'aide-magasinière, **comportant un travail essentiellement manuel**, et qui en l'espèce a été accompagné d'un transfert de la salariée de son bureau spacieux vers le hangar de l'entreprise, constitue une modification essentielle du contrat de travail, en défaveur de la salariée. Il ne saurait être contesté que le **poste d'aide-magasinière comporte nettement moins de pouvoirs et de responsabilités** que le poste à l'accueil.

Dans un autre arrêt, Cour d'appel, 13 juillet 2023 (N°CAL-2022-00399), la **déqualification** d'un salarié a été retenue comme modification substantielle affectant les fonctions, la classification, la rémunération et les perspectives professionnelles. La déqualification 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.

Dans son arrêt du 18 mars 2021 (N°CAL-2020-00187), la Cour a considéré que **l'affectation d'une esthétique comme femme de charge**, même durant le préavis, nécessite le respect de la procédure de modification du contrat. À défaut, la salariée doit agir en nullité ou au moins manifester son désaccord et surtout ne pas travailler aux nouvelles conditions de travail.

La Cour supérieure de justice, dans son arrêt du 25 juin 2020 (N°CAL-2019-00793), a retenu que la **suppression d'avantages acquis par usage ou engagements non écrits** constitue une modification d'une clause essentielle. Pour la Cour, la **rétrogradation** d'un salarié doit s'opérer dans le respect de la procédure de modification des conditions essentielles de travail prévue à l'article 121-7 du Code du travail ou bien être actée de l'accord des parties dans un avenant au contrat de travail. Tout autre moyen de preuve est inadmissible. Le silence du salarié ne vaut pas acceptation.

La Cour a retenu que si l'employeur avait voulu rétrograder le salarié au poste de « *second de cuisine* », avec un salaire moindre que celui fixé dans le dernier avenant, il devait, ou respecter la procédure de l'article L. 121-7 ou acter l'accord des parties dans un autre avenant au contrat de travail. Tel n'étant pas le cas, l'employeur ne peut déroger à la loi en voulant en apporter la preuve par l'audition d'un témoin. L'offre de preuve est à rejeter, même en présence des fiches de salaires : l'on ne saurait en effet déduire du silence du salarié une acceptation tacite des modifications intervenues.

Dans son arrêt du 22 juin 2022, (N°CAL-2022-00397), la Cour considère que la restructuration de la société entraînait pour le salarié **la perte de la responsabilité d'un département au sein duquel il avait du personnel sous ses ordres et qu'il était désormais relégué à une fonction de salarié non-cadre**. La modification de ses fonctions constituait donc une modification substantielle en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail, même si son salaire et son supérieur hiérarchique ne changeaient pas.

Dans un arrêt du 28 octobre 2021 (N°CAL 2020-00156) (IJ n°10/2021), la Cour retient que **la prétendue suppression du poste dissimule en réalité une modification substantielle des fonctions** qui aurait dû être traitée dans le cadre de la procédure de modification du contrat (art. L. 121-7) et non d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Cet arrêt renforce la distinction entre une réorganisation réelle et sérieuse (suppression effective d'emploi) où un licenciement pour motif économique est possible, et une modification substantielle de poste (fonction élargie ou redéfinie) où l'employeur doit suivre la procédure de l'article L. 121-7 ou obtenir l'accord du salarié.

En revanche, la Cour d'appel, 28 mai 2020 (N°CAL-2019-00865), a précisé que le retour au poste initial prévu par avenant à l'issue d'une **affectation temporaire ne constitue pas une modification substantielle**.

Dans cette affaire, il découle en effet d'un avenant au contrat de travail, que le salarié a été nommé « *chargé de missions* » avec une fonction bien spécifique auprès de la direction de son employeur. Ce document comprend une clause sous laquelle figure la signature du salarié et qui se lit comme suit: « *par la présente, je soussigné déclare accepter la nomination à la fonction de chargé(e) de missions pour une durée de 3 ans à prendre effet au 01.01.2015, avec toutes les missions et obligations qui y sont liées* ».

Il s'en suit que **ce que le salarié qualifie de rétrogradation n'en est pas une, a fortiori une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir sa carrière, puisqu'il a été détaché pour une durée limitée dans le temps, à un poste déterminé**. Les cocontractants savaient dès le départ que ce détachement prendrait fin au terme fixé par l'avenant. Le salarié a même expressément accepté la fonction et la limitation à une durée de trois ans.

1.3.3 Changement du lieu de travail

Le changement du lieu de travail est, le cas échéant, également à considérer comme clause essentielle d'un contrat de travail et requiert donc le respect de la procédure légale.

Cependant on ne parle pas de modification essentielle si le contrat contient une clause de mobilité. (cf. Cour d'appel 8 mars 2001, Canhete Martins De Sousa c/Pedus Service et État du Grand-Duché n°24313 du rôle).

Concernant la mutation géographique, la jurisprudence récente confirme cette approche :

Cour supérieure de justice, 3^e chambre, 23 février 2023 (N°CAL-2022-00227) (IJ n°4/2023) : En l'espèce, le contrat de travail signé entre parties prévoyait que « *le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise* ». La Cour a considéré qu'une mutation géographique ne constitue pas ipso facto une modification substantielle du contrat, mais, **en l'absence de clause de mobilité, les parties peuvent attacher une importance particulière à la localisation du lieu de travail**. Le transfert d'un salarié vers un lieu de travail distant de 38 km du siège de l'entreprise sans clause de mobilité constitue une modification substantielle défavorable nécessitant le respect de la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail.

La Cour d'appel, 19 octobre 2022 (N°CAL-2022-00556) (IJ n°11/2022), a rappelé qu'**en présence d'une clause de flexibilité, le changement d'affectation du salarié prévu par le contrat de travail ne constitue pas une modification d'une clause substantielle**.

Cour d'appel, ordonnance présidentielle n°40/17 du 23 mars 2017, n°44432 du rôle : Si une telle clause (de flexibilité concernant l'affectation du salarié) autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, **encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive**.

L'ordonnance n°96/25 - III - TRAV, N°CAL-2025-00334 du rôle (IJ n°10/2025) confirme cette approche et refuse la réintégration pour un délégué du personnel qui n'établit pas que son changement d'affectation - lequel s'est d'ailleurs opéré après consultation du concerné, conformément aux stipulations contractuelles - ait constitué une modification portant sur une clause essentielle de son contrat de travail, en sa défaveur, ou ait été le résultat d'un usage abusif du pouvoir de direction de l'employeur.

1.3.4 Adjonction d'une clause de non-concurrence

L'adjonction d'une clause de non-concurrence, alors que le contrat initial n'en prévoit pas et qui restreint pour l'avenir la liberté du salarié, revêt généralement un caractère substantiel et doit donc respecter la procédure légale.

1.3.5 Changements en matière de durée de travail

Différents éléments sont susceptibles d'être modifiés en matière de durée du travail, à savoir :

- la durée de travail hebdomadaire ;
- la répartition des heures de travail ;
- les horaires de travail ;
- l'introduction d'une flexibilisation de la durée du travail.

Des notions à ne pas confondre :

- 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 répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine : elle fixe les jours de la semaine qui seront travaillés par le travailleur et le nombre d'heures de travail par jour ;
- 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).

a. Durée de travail hebdomadaire

Il faut distinguer selon que le changement de durée implique un passage d'une durée de travail à plein temps à une durée de travail à temps partiel ou pas et inversement.

Le refus pour un salarié occupé à **temps plein** d'effectuer un travail à **temps partiel** ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail est inférieure à la durée de travail normale de l'entreprise (qui est au plus de 40 heures par semaine).

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein.

Toutefois, si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Administration de l'Emploi au titre de demandeur d'un emploi à plein temps, son refus d'accepter l'emploi à plein temps que lui propose son employeur, correspondant à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience professionnelle, peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses.

Les autres modifications se rapportant à la **durée du travail hebdomadaire** sont considérées comme **essentielles**, car tout changement à ce niveau est susceptible d'avoir des répercussions sur le niveau de rémunération. L'employeur doit donc respecter la procédure de révision du contrat de travail.

Ainsi, la Cour supérieure de justice, 8^e chambre, 26 octobre 2023 (N°CAL-2021-00812), a jugé que la **réduction de la durée du travail hebdomadaire, entraînant une baisse corrélative de la rémunération**, constitue une modification d'une clause essentielle défavorable et tombe sous la procédure de l'article L. 121-7.

À noter : modification de la durée de travail hebdomadaire à la demande du salarié.

La loi du 24 juillet 2024 a introduit un nouvel article L. 123-3 bis dans le Code du travail aux termes duquel, « à l'expiration de la période d'essai éventuellement convenue par les parties, le salarié travaillant depuis au moins six mois auprès d'un même employeur, peut demander à l'employeur, à raison d'une fois tous les douze mois, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel. Dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié, l'employeur est tenu, soit de procéder à la modification du contrat d'un commun accord des parties, soit d'énoncer avec précision et par écrit, les motifs de son refus d'accéder à la demande du salarié ».

b. Répartition de la durée de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine

Pour répondre à cette question, il faut distinguer entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel.

En ce qui concerne les travailleurs à plein temps :

L'employeur peut changer la répartition de la durée de travail hebdomadaire telle qu'elle résulte du contrat de travail, si la possibilité d'un tel changement a été prévue dans le contrat de travail.

À défaut, il doit obtenir l'accord du salarié.

À défaut d'accord, il doit le cas échéant respecter la procédure prévue par la loi pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel :

Une modification de la répartition des heures de travail hebdomadaire sur les jours de la semaine n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas recourir à la procédure prévue par la loi pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

c. Horaire de travail du salarié

L'employeur peut changer l'horaire de travail fixé dans le contrat si ce changement a été prévu dans le contrat lui-même par une clause de flexibilité.

Exemple de clause de flexibilité :

« Les horaires de travail pourront varier en fonction des besoins de service. »

À défaut, il doit obtenir l'accord du salarié.

À défaut d'accord, il doit le cas échéant respecter la procédure prévue par la loi pour la modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

► Exemples jurisprudentiels :

Une salariée qui travaillait de 17 heures à 1 heures. Son employeur lui notifie une modification de son horaire de travail, selon laquelle sa journée de travail débutera dorénavant à 8 heures et se terminera à 16 heures.

Les raisons d'organisation de la vie privée de la salariée impliquent que l'horaire de travail tel qu'il était pratiqué constitue un élément essentiel de son contrat de travail. Une modification de cet élément est donc en défaveur de la salariée concernée vu les **répercussions sur sa vie privée**. (Cour d'appel, 20 octobre 1994, n°15372 du rôle).

Cour d'appel, 7 novembre 2013 – n°38635 (IJ n°10/2013) : Dans cette affaire, la Cour rappelle qu'un simple changement des horaires de travail n'est pas nécessairement à considérer comme une modification d'une clause essentielle du contrat défavorable au salarié. Ne constitue pas une telle modification une simple mesure relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

On ne se trouve pas non plus en présence d'une telle modification lorsque le contrat de travail lui-même, le règlement intérieur, la convention collective, le statut ou l'usage prévoient eux-mêmes la possibilité de modifications apportées aux conditions initiales.

Or en l'espèce, **le passage d'un horaire de travail continu à un horaire discontinu constitue une modification substantielle du contrat de travail**. L'employeur ne peut imposer une telle modification sans respecter la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail.

« Selon la Cour, [...] l'accent est à mettre sur les termes « en principe de 8.00 à 16.30 heures » de sorte qu'un changement d'horaires de travail, dérogeant au principe d'un horaire continu pendant la journée, n'est permis qu'à titre exceptionnel. En voulant imposer [...] le principe d'un horaire discontinu, la société [...] a procédé à une modification portant sur une clause essentielle du contrat de travail. Cette modification [...] doit par conséquent être présumée [...] défavorable [...]. Comme la société [...] a voulu procéder à une révision proprement dite des conditions de travail [...], elle aurait dû observer la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail. »

À défaut de cette procédure, la rupture intervenue à la suite du refus du salarié d'accepter cette modification est abusif et ouvre droit à indemnisation.

Ordonnance de la Cour du 27 octobre 2022, (N°CAL-2021-00389) (IJ n°10/2022) : Dans le contrat de travail, il est stipulé, quant à la durée et aux horaires de travail, que « la durée hebdomadaire de travail est de 32 heures par semaine. La durée et l'horaire de travail sont régis par les dispositions de la convention collective de travail (...), respectivement le régime de travail du service (RTS) auquel le salarié est affecté. Les plages de travail sont fixées d'après le plan de service, vu l'organisation du service par équipes successives et les besoins changeant en matière d'encadrement ».

Dans la mesure où ces textes prévoient expressément la possibilité de variation des horaires suivant le plan de service établi par l'employeur, la modification des horaires opérée en l'espèce ne constitue pas une modification substantielle d'une clause essentielle du contrat. »

À soulever un arrêt de la Cour d'appel du 6 janvier 2022 (N°CAL-2020-00828) qui a retenu qu'une modification peut même être substantielle **malgré la présence d'une clause de flexibilité**, si elle bouleverse l'économie du contrat et affecte la vie privée du salarié : En l'espèce, le raisonnement de la Cour était le suivant : « Dans la mesure où le prédit contrat de travail présentait une clause de flexibilité concernant les horaires, la salariée n'avait pas de garantie quant au strict maintien des heures de travail initialement prévues. Il n'en reste pas moins que les termes du contrat de travail impliquaient qu'en principe, la salariée travaillerait le matin et l'après-midi et bénéficierait de deux jours de repos le weekend. Par courrier du 7 février 2017, l'employeur a bouleversé ce principe en imposant à la salariée des plages de travail s'étendant jusque dans la nuit et incluant les samedis et les dimanches. Il faut donc considérer que l'employeur a procédé à la modification d'une clause essentielle du contrat de travail. **Le changement intervenu a, par ailleurs, nécessairement entraîné une perturbation de la vie privée de la concernée.** »

d. *Flexibilisation de la durée du travail : le plan d'organisation du travail (POT) ou l'horaire mobile (HM)*

POT

Le système du **POT** permet à l'entreprise de moduler la durée du travail hebdomadaire et journalière de ses salariés en fonction de ses besoins, mais tout en respectant les limites légales.

L'employeur qui désire fonctionner avec un POT est tenu d'établir au plus tard **cinq jours francs** avant le début de la période de référence (généralement 4 semaines ou un mois) un plan d'organisation du travail.

Le Code du travail énonce expressément que l'employeur introduit le POT sans préjudice de l'application de la procédure de révision du contrat de travail.

L'introduction d'un POT peut donc constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail dans un sens défavorable au salarié.

Horaire mobile

L'horaire mobile est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

La mise en place d'un règlement d'horaire mobile peut dès lors plutôt être considérée comme favorable au salarié.

En tout état de cause, il convient donc de porter une appréciation au cas par cas pour voir s'il y a lieu de respecter la procédure de révision du contrat de travail.

À noter : Depuis la loi du 23 décembre 2016, la décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications doit être prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

2. PROCÉDURE À RESPECTER

2.1 Possibilités offertes à un salarié confronté à la modification de son contrat de travail

L'employeur doit respecter une procédure spéciale en vue de modifier les conditions de travail dans un sens défavorable au salarié, lorsque cette modification porte sur une clause jugée essentielle du contrat de travail.

La procédure est similaire à la procédure de licenciement.

Ainsi, l'employeur doit annoncer la modification au salarié :

- soit par lettre recommandée ;
- soit en lui remettant la lettre en mains propres contre accusé de réception par le salarié sur le double du courrier.

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, il doit, au préalable, convoquer le salarié à un entretien.

La modification peut intervenir après un certain délai, qui est fonction de l'ancienneté de service du salarié (modification avec préavis quand la modification est justifiée par des motifs autres que la faute grave du salarié) ou avec effet immédiat (en cas de motif grave justifiant la modification).

En cas de modification avec préavis, le salarié a tout le délai de préavis pour réfléchir. Mais, il lui appartient de demander les motifs du changement préconisé 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.

En cas de modification avec effet immédiat des conditions de travail, la lettre doit contenir directement le ou les motifs graves qui amènent l'employeur à procéder à un tel changement.

Dans les deux cas, lorsque l'employeur a bien respecté la procédure légale, le salarié a deux options : accepter ou refuser.

Ou bien il accepte et continue à travailler pour son employeur aux nouvelles conditions de travail.

Ou bien il refuse les nouvelles conditions de travail et il quitte son emploi. Dans ce cas, la résiliation du contrat qui en découle est considérée comme un licenciement. Le salarié peut lancer une action devant le Tribunal du travail pour contester ce licenciement et demander le cas échéant l'attribution de dommages et intérêts en cas d'abus de droit de l'employeur.

Si l'employeur omet de fournir au salarié les raisons du changement, ce dernier est considéré comme abusif et donne lieu au paiement de dommages et intérêts. Il en est de même si les motifs à la base de la modification ne sont pas fondés.

À noter que la modification opérée en méconnaissance des formalités et délais prévus par la loi est à considérer comme nulle.

En pratique, dans cette hypothèse, il est conseillé au salarié de ne pas accepter les modifications imposées (et donc continuer à travailler aux anciennes conditions dans la mesure du possible) et/ou d'exprimer sa désapprobation par écrit.

En effet, si le salarié continue à travailler durant plusieurs semaines, voire plusieurs mois sous les nouvelles conditions, il est censé les avoir acceptées et ne pourra donc plus réclamer.

En cas de modification non essentielle (p.ex. un léger changement au niveau de l'horaire de travail), la non-acceptation du salarié peut être interprétée comme un refus de travail et peut même, dans certains cas, être considérée comme faute grave.

En résumé, voici les possibilités offertes à un salarié confronté à la modification de son contrat de travail :

2.1.1 Action en nullité de la modification

En cas de non-respect de certaines formalités par l'employeur au cours de la procédure de modification unilatérale, une action judiciaire en nullité de la modification unilatérale est ouverte au salarié, et ce même postérieurement à l'entrée en vigueur de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

La nullité de la modification ayant pour effet de replacer rétroactivement les parties dans la situation antérieure à la modification.

S'il n'existe pas de délai légal, le salarié doit cependant agir dans « *un délai raisonnable* ».

2.1.2 Action judiciaire en résiliation abusive du contrat de travail

Lorsque l'employeur a respecté la procédure légale de modification unilatérale, cette dernière devient effective et obligatoire pour le salarié à l'expiration du délai de préavis mentionné dans la lettre de notification.

À cette date, si le salarié n'a pas refusé la modification et reste en poste, ses contestations ultérieures sont en principe inopérantes.

En revanche, selon l'article L. 121-7 du Code du travail et une jurisprudence constante, « *le refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement* ».

2.2 Exemples jurisprudentiels récents concernant la procédure de révision du contrat de travail

L'article L. 121-7 du Code du travail confère au salarié 2 possibilités de réagir suite à une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

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. L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition d'une démission du salarié. Au contraire, le recours qui lui est conféré tend à la continuation des relations de travail aux mêmes conditions.

CSJ du 29 juin 2017, n°42824 du rôle, (IJ n°8/2017).

2.2.1 Résiliation du contrat découlant du refus du salarié d'accepter une modification essentielle défavorable constitue un licenciement

Arrêt de la Cour d'appel, 3^e chambre sociale, du 11 novembre 2010, n°du rôle 34737, (IJ n°10/2010) : En vertu de l'article L. 121-7 du Code du travail, **la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire** visé à l'article L. 124-11 du même code. Il appartient au salarié qui invoque la résiliation du contrat de travail sur cette base, de tirer les conséquences de son refus et de démissionner de son poste (cf. CSJ, 1^{er} juin 1995, rôle n°16683, CSJ, 22 janvier 2005, rôle n°28106). La Cour retient qu'à défaut pour le salarié d'établir la démission de son poste, l'article L. 121-7, alinéa 3 du Code du travail n'est pas applicable.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 janvier 2019 N°CAL-2018-00121 du rôle (IJ n°1/2019) : Pour qu'il y ait rupture des relations de travail, **il faut, mais il suffit, que le salarié, qui a fait connaître à l'employeur son désaccord sur la modification, quitte l'entreprise le jour où la modification doit entrer en vigueur.**

Cette jurisprudence peut encore être illustrée par l'arrêt de la Cour du 21 janvier 2016 n°39696 (IJ n°2/2016) : Dans cette affaire, l'employeur a notifié au salarié, par lettre recommandée, une modification substantielle de ses conditions de travail, comportant un changement de poste et une rémunération différente, en respectant le préavis légal. Dans le délai d'un mois après cette notification, le salarié a demandé les motifs de la modification. L'employeur, dans sa réponse, lui a reproché des insuffisances professionnelles. Le salarié a refusé d'accepter les nouvelles conditions. Il a contesté la validité de la modification et a quitté son emploi.

La Cour d'appel saisie du litige relève que **la modification proposée est substantielle** pour porter sur des conditions essentielles. En raison de ce caractère substantiel, **le refus du salarié d'accepter la modification est assimilé à un licenciement avec préavis.**

La Cour procède à la **vérification de la précision des motifs** en retenant que l'indication des motifs de la modification du contrat de travail doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus devant lui s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Concernant le **contrôle du bien-fondé de la modification**, la Cour estime qu'en l'espèce, la modification n'est pas justifiée alors que l'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur n'est pas démontrée. Par ailleurs, la Cour constate que le motif économique invoqué pour justifier la suppression du poste est contradictoire alors que l'employeur remplace le salarié licencié par un autre salarié effectuant les mêmes fonctions mais pour une rémunération moindre.

Le licenciement intervenu est partant déclaré abusif et le salarié obtient l'indemnisation de son préjudice matériel et moral.

Arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 2009, n°38/09, n°2645 du registre (IJ n°7/2010) : Le refus du salarié d'accepter la modification d'une clause essentielle de son contrat en sa défaveur constitue un licenciement donnant lieu à **l'application des dispositions légales régissant les droits des salariés licenciés** dont celles relatives à **l'indemnité de départ.**

Dans cette affaire un employeur notifie à son salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, en sa défaveur (notamment réduction d'horaire et par conséquent de rémunération). Le salarié refuse cette modification. À l'époque où la modification devait entrer en vigueur, le salarié ne se présente plus au tra-

vail. Le salarié saisit le Tribunal du travail pour obtenir une indemnité de départ et des dommages-intérêts pour licenciement abusif. **Le Tribunal du travail et ensuite la Cour d'appel rejettent ses demandes**, estimant que la modification reposait sur des motifs réels et sérieux, et que la rupture n'était pas imputable à un licenciement de l'employeur.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, sur la base du raisonnement suivant : La Cour d'appel avait estimé que, puisque la modification notifiée reposait sur des motifs économiques réels et sérieux, le salarié, ayant pris l'initiative de la rupture du contrat, ne pouvait prétendre à une indemnité de départ ou à des dommages-intérêts. Toutefois, selon la Cour de cassation, cette appréciation méconnaît la portée de l'alinéa 3 de l'article L. 121-7 : **le refus du salarié d'accepter une modification d'un élément essentiel du contrat — même si la modification est justifiée — doit être considéré comme un licenciement, et non comme une démission implicite ouvrant droit aux indemnités légales, dont notamment l'indemnité de départ.**

2.2.2 Administration de la preuve

La distinction entre une inexécution des obligations contractuelles imparties à l'employeur et l'application de la procédure de révision du contrat de travail n'est toutefois pas toujours aisée :

Ainsi, dans un arrêt de la Cour d'appel du 19 décembre 2024 (N°CAL-2024-00275), la Cour a précisé qu'une diminution unilatérale du salaire constitue une violation des obligations contractuelles de l'employeur et non une modification unilatérale des conditions de travail.

Dans cette affaire, la Cour retient que « *le fait d'avoir initialement qualifié de modification contractuelle le paiement incomplet de son salaire ne constitue pas un aveu judiciaire dans le chef du salarié, dans la mesure où une reconnaissance qui, comme en l'espèce, n'a pas porté sur un fait, mais sur un point de droit, ne saurait valoir aveu. Il appartient, en effet, à la juridiction du travail saisie du litige de qualifier juridiquement les faits dont se prévaut le salarié tant en première instance qu'en instance d'appel, à savoir le paiement d'un salaire inférieur au montant prévu au contrat signé entre parties.*

Et qu'« Il appert, par ailleurs, que le paiement d'un salaire d'un montant inférieur à celui contractuellement prévu n'a pas été accompagné d'une modification corrélative au niveau des heures de travail prestées ou de la nature du travail effectué par le salarié.

De l'avis de la Cour « la modification unilatérale des conditions pécuniaires prévues au contrat de travail, invoquée par l'employeur, reste à l'état de pure allégation et le non-paiement du montant indexé du salaire prévu au contrat de travail signé entre parties est à considérer comme une inexécution de ses obligations contractuelles par l'employeur. »

L'arrêt de la Cour d'appel du 30 novembre 2022 (N°CAL-2022-00130 (IJ n°8/2023) conclut à une **démision pour motif grave injustifiée, à défaut de preuve du changement d'horaire invoqué** : « En instance d'appel, la salariée maintient qu'elle a démissionné en raison d'une modification unilatérale de ses horaires de travail par l'employeur, modification qui l'aurait empêchée d'exercer la garde alternée de sa fille.

Dans la mesure où l'appelante **ne verse aucune pièce permettant d'établir la modification de ses horaires de travail ni les prétendues menaces invoquées**, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré non justifiée la démission avec effet immédiat. »

Arrêt de la Cour d'appel du 21 mars 2013 n°36742 du rôle (IJ n°05/2013) : **Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et des éléments du contrat prétendument modifiés.**

Dans cette affaire, la Cour a analysé la démission de la salariée à la lumière des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail ainsi que de ses conditions d'application et enfin des principes jurisprudentiels constants à cet égard, pour ensuite examiner si, en l'espèce, la modification notifiée à la salariée constituait une modification substantielle l'autorisant à la refuser de sorte à entraîner la résiliation du contrat de travail.

La Cour a indiqué « qu'il ne résulte pas des éléments de la cause que A ait soumis à son ancien employeur une demande formelle en réaménagement de son temps de travail en temps partiel, de sorte que l'employeur, en exigeant de cette dernière de reprendre le service à plein temps, n'a pas procédé à une modification de son contrat de travail, alors qu'il n'avait jamais auparavant été convenu entre parties qu'elle pourrait prétendre, après l'expiration de son congé sans solde, automatiquement à travailler à temps partiel ».

Il en a été jugé de même par la Cour d'appel, 7 novembre 2013 (n°38635) (IJ n°10/2013) dans sa décision qui retient que, pour que le changement d'horaires tombe sous L. 121-7 comme modification défavorable d'une clause essentielle, **le salarié doit prouver concrètement en quoi le nouvel horaire lui est défavorable** (p. ex. désorganisation de la vie privée).

CSJ 8^e, 15 octobre 2020 (N°CAL-2019-00889) : La charge de la preuve d'une modification unilatérale substantielle défavorable au salarié incombe à ce dernier. Il ne suffit pas que le salarié ressente subjectivement le changement opéré comme préjudiciable mais **il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification. (...).**

2.2.3 Obligation de motivation et cause réelle & sérieuse

Comme le rappelle la Cour dans son arrêt du 3 janvier 2019, (N°CAL-2018-00121) « **La modification unilatérale du contrat de travail ne peut se faire arbitrairement mais devra être justifiée par des motifs soumis aux mêmes conditions de précision et d'exhaustivité qu'en matière de licenciement. En cas de modification avec préavis, comme dans le présent litige, l'employeur doit adresser au salarié un courrier dans lequel il annonce les changements apportés au contrat après l'expiration d'un**

préavis qui se détermine en fonction de l'ancienneté du salarié. Le salarié dispose ensuite d'un délai d'un mois pour solliciter la communication des motifs de la modification et l'employeur est tenu d'y répondre endéans un mois. »

À titre illustratif concernant la précision des motifs, la Cour, 8^e chambre dans son arrêt du 4 janvier 2024 (N°CAL-2022-00229) retient que **cette lettre (de motivation) « énonce de façon circonstanciée une série de faits reprochés à ce dernier, documentés par des exemples concrets et datés, à savoir, en résumé, trois faits plus anciens ayant donné lieu à des avertissements écrits, suivis de deux faits nouveaux qui se seraient produits en avril et juillet 2018 et, enfin, un dernier incident du 18 août 2018 qui a consisté dans la mise en péril de l'intégrité physique de deux collègues de travail lors d'une manœuvre avec le camion. Tous les reproches ainsi formulés sont illustrés avec des exemples, précisent les noms des personnes impliquées et les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier les mesures prises par l'employeur. L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime ».**

Cour supérieure de justice, 8^e chambre, 26 octobre 2023 (N°CAL-2021-00812) : La Cour retient qu'en cas de modification d'une condition essentielle du contrat de travail, **l'employeur est tenu, en cas de demande du salarié, d'indiquer les motifs de la modification avec précision**, de manière à permettre au salarié de connaître les motifs de la modification et d'arrêter en connaissance de cause sa position face à la modification, et aux juridictions d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de la modification et si la résiliation du contrat de travail résultant du refus de la modification donne lieu à un recours du chef de licenciement abusif (Cour d'appel, 12 janvier 2017, n°42503 du rôle). L'exigence de la précision implique que dans le cas de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail, **l'employeur donne dans sa motivation une version complète des circonstances imposant cette modification.** La Cour constate qu'en l'espèce, le Tribunal du travail a omis de se prononcer sur le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

La Cour d'appel dans son arrêt du 4 janvier 2024, (N°CAL-2022-00229) (IJ n°1/2024) retient qu'une **modification immédiate** du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier **nécessite la 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.

CSJ, 8^e, 19 décembre 2019, 43568 : D'après les dispositions des articles L. 121-7 alinéa 3 et L. 124-5 (2) alinéa 1^{er} du Code du travail, la résiliation qui découle du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement et pour être régulier, **la modification du contrat de travail doit être fondée sur une cause réelle et sérieuse.** S'il peut y avoir pluralité de motifs invoqués par l'employeur pour fonder

la modification substantielle du contrat de travail, **les motifs invoqués par l'employeur doivent correspondre à la vérité et être établis, partant réels**. Ces mêmes motifs doivent présenter une **certaine gravité** afin d'être considérés comme sérieux.

2.2.4 Nullité de la modification

La décision de rétrogradation dont la forme ne répond pas aux critères de l'article L. 124-10 du Code du travail en ce qu'elle est formulée en des **termes imprécis** et est intervenue **sans que les règles régissant la procédure de l'entretien préalable n'aient été respectées**, est à déclarer **nulle** en vertu des dispositions de l'article L. 127-1 du même code. (Trib.Trav. du 25 janvier 2010 n°316/2010 (IJ n°2/2010)).

Dans son arrêt du 22 juin 2023 (N°CAL-2022-00397), la Cour a confirmé qu'une modification (mutation disciplinaire) non formalisée par avenant, à défaut d'avoir été notifiée au salarié conformément aux articles L. 124-2 et L. 124-3 du Code du travail, est nulle. Le salarié est en droit de refuser d'accepter une modification contractuelle nulle, sans que ce refus constitue une faute justifiant un licenciement.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 novembre 2013, n°38635 du rôle (IJ 10/2013) : Une salariée a été licenciée avec préavis au motif de ne pas avoir accepté le changement de son horaire de travail continu en un horaire discontinu. Selon la Cour, dans l'interprétation de la clause litigieuse, l'accent est à mettre sur les termes « *en principe de 8.00 à 16.30 heures* » de sorte qu'un changement d'horaires de travail, dérogeant au principe d'un horaire continu pendant la journée, n'est permis qu'à titre exceptionnel. En voulant imposer à la salariée le principe d'un horaire discontinu, l'employeur a procédé à une modification portant sur une clause essentielle du contrat de travail. Cette modification, qui implique un agencement du temps de travail interruptif et s'étendant tard dans la nuit, est normalement profondément perturbatrice de la vie privée et doit par conséquent être présumée avoir ce caractère pour la salariée. La modification de l'horaire est donc également défavorable pour la salariée. Comme l'employeur a voulu procéder à une révision proprement dite des conditions de travail de la salariée, elle aurait dû observer la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail. **Puisque l'inobservation des formes et délais entraîne la nullité de la modification, l'employeur a fautivement résilié le contrat de travail en prenant prétexte d'un refus d'ordre de la salariée d'obtempérer à la modification de ses horaires de travail. La résiliation avec préavis est donc abusive.**

La Cour d'appel, 4 janvier 2024 (N°CAL-2022-00229), a rappelé que **l'absence de notification précise** des fautes graves reprochées entraîne la **nullité de la modification** immédiate du contrat, **à condition que la relation de travail se poursuive**. La Cour se réfère aux dispositions légales qui prévoient que « *la modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.*

*Ainsi, la modification unilatérale du contrat de travail ne peut se faire arbitrairement mais devra être justifiée par des motifs soumis aux mêmes conditions de précision et d'exhaustivité qu'en matière de licenciement. Ainsi, en cas de modification immédiate du contrat de travail en défaut du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier, elle doit être notifiée de suite par l'employeur au salarié en énonçant de manière circonstanciée la ou les fautes graves lui reprochées et qui amènent l'employeur à procéder au changement annoncé. **La sanction du défaut de notification d'une modification substantielle d'une clause du contrat de travail est la nullité. La nullité ne se conçoit cependant qu'en cas de continuation des relations de travail.*** »

2.2.5 Délai pour invoquer la nullité

La Cour d'appel, 20 avril 2023 (N°CAL-2021-01156), a précisé que **la demande en nullité d'une modification doit être introduite dans un délai raisonnable**. « *Même à supposer que la partie défenderesse ait substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante sans respecter la procédure prévue par l'article L. 121-7 du Code du travail, cette dernière avait omis d'agir en nullité contre les modifications litigieuses et avait travaillé sur son nouveau poste ... dès le mois de janvier 2018 jusqu'à l'accident de février 2019. La juridiction en a déduit que la requérante avait tacitement accepté son affectation au nouveau poste* »

L'arrêt de la Cour d'appel du 26/06/2025 (N°CAL-2024-00855) reflète l'interprétation par les juges de cette notion : Si la loi n'impose certes aucun délai endéans lequel le salarié est tenu de réagir, **l'omission d'agir en nullité de la modification incriminée dans un délai raisonnable peut être interprétée comme acceptation tacite de celle-ci**. Le tribunal de première instance a retenu à juste titre qu'en l'espèce les éléments du dossier ne permettent pas d'admettre pareille acceptation. Ce n'est qu'en décembre 2020 que le salarié s'est vu confronté à la suppression partielle de cet avantage ponctuel payé en fin d'année. **Dans la mesure où seulement deux gratifications étaient litigieuses au moment de la réclamation écrite du 21 juillet 2022, une acceptation tacite de la modification en cause ne peut être déduite du silence du salarié jusqu'à cette date.**

2.2.6 Acceptation tacite

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification pour saisir le Tribunal du travail en contestation d'une modification jugée abusive ou irrégulière.

En pratique, dans cette hypothèse, il est conseillé au salarié de ne pas accepter les modifications imposées (et donc continuer à travailler aux anciennes conditions dans la mesure du possible) et/ou d'exprimer sa désapprobation par écrit.

La jurisprudence a précisé les situations dans lesquelles le salarié peut être réputé avoir accepté tacitement une modification.

Si le salarié continue à travailler durant **plusieurs semaines, voire plusieurs mois** sous les nouvelles conditions, il est censé les avoir acceptées et ne pourra donc plus réclamer (cf. Cour d'appel 18 octobre 2001, Leidner c/Lux Oil, n°21133 du rôle).

Le changement d'un élément essentiel du contrat de travail sans respecter la procédure de révision du contrat de travail rend la modification nulle, **mais l'attitude passive du salarié vaut acceptation tacite**. Cour de Cassation n°62 / 15 du 2 juillet 2015, n°3429 du registre (IJ n°9/2015) : La Cour de cassation a considéré que l'irrégularité formelle de la modification incriminée n'ouvrait pas automatiquement droit au paiement d'arriérés de salaire et qu'**à défaut pour le salarié d'avoir fait valoir ses droits en temps utile**, celui-ci ne pouvait plus prétendre à une rémunération en l'absence de prestation de travail, **les juges du fond ont implicitement, mais nécessairement rejeté le moyen de nullité soulevé**. Les juges ont déduit de l'attitude passive du salarié sa renonciation à s'en prévaloir et son acceptation tacite des nouvelles conditions de travail lui imposées par l'employeur.

Dans le même sens : **Un salarié qui n'a pas démissionné suite à son refus d'accepter la modification de contrat de travail ne peut pas agir pour établir le caractère abusif de cette mesure, alors qu'il est censé avoir maintenu son contrat de travail aux nouvelles conditions** (CSJ du 29 juin 2017, n°42824 du rôle, (IJ n°8/2017 n°4).

Le maintien en poste malgré un refus écrit équivaut à une acceptation implicite : Tribunal du travail, 2020 (N°CAL-2020-00187), a estimé qu'une esthéticienne affectée temporairement comme femme de charge pendant son préavis avait accepté tacitement en exécutant les tâches pendant deux jours.

CSJ, 14 mars 2024 (N°CAL-2023-00579), la Cour confirme que « suite à la prise d'effet de la modification substantielle de son contrat de travail, le salarié est resté aux services de l'employeur. Le fait que le salarié ait refusé la modification de son contrat de travail dans son courriel ne porte dès lors pas à conséquence. **À défaut d'avoir rompu son contrat de travail à l'expiration du délai de préavis suite à cette notification, le salarié est censé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et partant avoir accepté celles-ci.** »

Arrêt de la Cour du 15 octobre 2020, N°CAL-2019-00573 du rôle (IJ n°10/2020) : En cas de suppression de primes résultant d'un usage, le salarié doit contester sous peine de se voir opposer l'acceptation du changement. Au cas où, comme le fait valoir la salariée, le paiement intégral et mensuel des primes serait devenu un droit acquis, la décision unilatérale de l'employeur d'en subordonner le paiement à diverses conditions, au détriment de la salariée, constituerait une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de la salariée, le montant des primes litigieuses s'élevant environ à un quart du salaire de base brut. Or, suivant les dispositions de l'article L. 415-10 (1), il aurait incombé dans ce cas à la salariée, suite à la réception du courrier du 9 janvier 2017, dans lequel l'employeur a exposé « Conformément à l'article 6 de nos contrats de travail, ainsi que l'article 15 de notre règlement interne que vous avez

signé et dont copie vous a été remise, nous avons décidé de supprimer, respectivement de réduire deux primes pour la période concernée. S'agissant d'une faculté discrétionnaire convenue avec vous lors de votre entrée en service, nous ne sommes pas tenus de justifier ce choix », de lui faire part de son désaccord et de demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail la cessation de la modification, ce qu'elle n'a pas fait. Force est encore de constater qu'elle n'a plus contesté ni demandé d'explications suite à la réception du courrier du 9 janvier 2017, bien que les primes relatives aux mois de juin 2017 et janvier et février 2018 aient encore été minorées, sinon supprimées, en raison de son absence pour cause de maladie. **À défaut d'avoir agi en cessation contre la modification du contrat de travail, il faut admettre que la salariée a implicitement accepté l'application moins favorable des modalités de calcul des primes litigieuses**. Admettre le contraire permettrait à la salariée de laisser son employeur dans une insécurité juridique encore pendant plusieurs années après la modification opérée.

CA, 20 avril 2023 (N°CAL-2021-01156) : **la salariée ayant travaillé plus d'un an** (du 04.01.2018 jusqu'à l'accident de février 2019) sur le nouveau lieu/fonctions sans demander la nullité, la Cour, tout en appréciant ce délai selon les circonstances (âge, ancienneté, absence prolongée, etc.), retient une acceptation tacite de la modification.

Cet arrêt fait ainsi application des principes retenus par un arrêt de la Cour de cassation (Cass. 28 avril 2016, n°3633 du registre) qui a disposé que les juges d'appel ont pu retenir, sans se contredire, d'une part, que même en l'absence d'un délai imparti par la loi pour agir en nullité de la modification incriminée, l'omission par le salarié d'exercer cette **action dans un délai raisonnable** est à interpréter comme une acceptation tacite et, d'autre part, que si continuation des relations de travail par le salarié n'implique pas nécessairement acceptation des nouvelles conditions de travail, une telle acceptation résultait toutefois des circonstances de l'espèce. La Cour de cassation a ensuite retenu qu'**en déduisant de l'inaction du salarié, après l'écoulement d'une période de réflexion raisonnable, son acceptation tacite des nouvelles conditions de travail et sa renonciation à se prévaloir de la nullité de la modification irrégulière, les juges d'appel n'ont pas ajouté une condition à la loi, mais ont fait une application correcte de celle-ci**.

Contra : Le silence du salarié ne vaut pas acceptation à défaut d'un commun accord entre parties, pour une réduction de salaire à laquelle procède un employeur à l'égard de son salarié sans respecter l'obligation de notification prévue à l'article L-121-7. Sous réserve de respecter le délai de prescription, le salarié peut agir en vue de faire respecter les termes de son contrat de travail même si jusque-là il a gardé le silence. CA 30 juin 2016, n°41861 du rôle (IJ n°8/2016, n°2), confirmé par N°CAL 2019-00793 du 25 juin 2020 (IJ 10/2020, n°3).

3. PROTECTION SPÉCIALE DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL CONTRE UNE MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

3.1 Contenu de la protection spéciale

Il y a lieu de se référer à la **jurisprudence** élaborée par les juridictions du travail et notamment à l'arrêt de la Cour d'appel (8^e Chambre) du 12 février 1998, S.A. Merita Bank Luxembourg c/Leena Ollila, n°20670 du rôle :

Cet arrêt a analysé la possibilité pour l'employeur de procéder à une modification essentielle des conditions de travail d'un délégué du personnel.

Faits de l'espèce : Madame Ollila, déléguée du personnel auprès de la Merita Bank Luxembourg, avait refusé d'accepter un changement de son horaire de travail qui se traduisait en fait par un changement de sa fonction de secrétaire d'administration de niveau universitaire à celle, subordonnée, de secrétaire standardiste.

La banque avait considéré ce refus comme faute grave et avait demandé en justice la rupture du contrat de travail.

Est-il possible d'imposer à un délégué du personnel un changement essentiel de ses conditions de travail eu égard à la protection spéciale dont jouit cette personne ?

En vertu de la loi, l'employeur peut modifier, sous certaines modalités et dans certaines limites, les conditions de travail d'un salarié (p.ex. baisse du salaire, changement de la durée du travail).

Les juges estiment que cette possibilité n'existe pas lorsque le salarié a la qualité de délégué du personnel :

La protection contre un licenciement, dont jouit un délégué du personnel, resterait en effet illusoire si l'employeur pouvait modifier unilatéralement les conditions essentielles de son contrat de travail et restreindre par ce moyen de pression sa liberté d'action.

De l'avis des juges, **la modification des conditions essentielles dans un sens défavorable au délégué équivaut en fait à un licenciement prohibé par la loi dès lors que le délégué, refusant le changement, peut être amené à démissionner, situation qui est assimilée à un licenciement du fait de l'employeur.**

Toutes ces considérations amènent les juges à la conclusion que Madame Ollila était parfaitement en droit de refuser la modification prévue et que son attitude n'est pas à qualifier de faute grave.

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises a entériné cette jurisprudence.

Depuis 2016 le Code du travail pose le cadre de cette protection :

L'article L. 415-10, paragraphe 1^{er}, du Code du travail prévoit que « pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7. Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause. »

Aux termes du paragraphe 2 du même article, « [l]es délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

La **jurisprudence postérieure** poursuit dans le même sens :

CSJ, ordonnance, 28 octobre 2010 :

Aux termes de l'article L. 415-11. (1) du Code du travail, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le délégué à l'égalité et le délégué à la sécurité ne peuvent être licenciés.

Par l'interdiction de licencier le législateur entend protéger la liberté d'action du délégué sur le plan syndical.

Cette protection ne serait cependant qu'illusoire si l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions essentielles du contrat de travail du salarié délégué et restreindre par ce moyen de pression la liberté d'action du délégué.

Dans la situation particulière de délégué du personnel, la modification unilatérale par l'employeur des conditions essentielles du contrat de travail dans un sens défavorable pour le délégué équivaut en fait à un

licenciement qui est prohibé par l'article L. 415-11. (1) du Code du travail (dans ce sens document parlementaire n°2284, session ordinaire 1978/1979). En effet une telle modification unilatérale des conditions de travail peut avoir pour effet que le délégué, à défaut de vouloir l'accepter, soit amené à démissionner, situation que l'article L. 121-7 du Code du travail assimile à un licenciement.

Il est sans intérêt dans la situation du délégué d'examiner si la modification est intervenue dans les formes et délai prévus par l'article précité, ou si elle est nulle, respectivement si le délégué continue à être dans l'entreprise et touche son salaire.

Il n'y a qu'à examiner s'il y a modification d'une condition substantielle du contrat de travail et si la modification intervenue est en sa défaveur.

Une autre décision, Cour d'appel, 2017 – Mobilité du délégué (IJ n°4/2017) a considéré qu'une modification de poste entraînant une perte d'influence d'un salarié protégé, sans autorisation judiciaire préalable, constitue un détournement de procédure et est nulle : « *Une clause de mobilité autorise en principe l'employeur à changer le salarié de service, y compris le délégué, à condition que cette mesure ne soit pas abusive ou destinée à entraver l'exercice du mandat.* »

Ainsi, **la mobilité géographique ou fonctionnelle d'un délégué est licite si elle n'entrave pas son mandat et reste conforme à la clause contractuelle. À défaut, il s'agit d'une modification substantielle illicite** relevant de l'article L. 415-10 du Code du travail.

L'abus de droit étant « **une faute dans l'exercice du droit** », soit que le droit est exercé en outrepassant les conditions prévues à sa mise en œuvre, soit que le droit est exercé à des fins autres que celles en vue desquelles il a été reconnu, soit enfin que l'on s'en serve pour nuire à autrui.

La modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur.

En l'espèce, la déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une telle modification en défaveur du salarié, sujette à sanction par les juridictions du travail saisies.

L'ordonnance de la Cour d'appel du 27 octobre 2022, N°CAL-2021-00389 du rôle conclut à la **validité de clauses contractuelles de flexibilité et à l'absence d'une modification prohibée des conditions de travail du délégué du personnel à défaut de preuve relative à une déqualification ou à une dégradation.**

Dans cette affaire, les parties avaient prévu dans leur contrat aussi bien une clause permettant à l'employeur de procéder à des changements d'affectation du salarié en tenant compte de sa qualification et de ses aptitudes qu'une clause permettant à l'employeur de procéder à des changements d'horaires. Au vu de ces clauses et à défaut pour le salarié-délégué d'avoir établi que les tâches lui dévolues auraient diminué par rapport à sa qualification, ou ses aptitudes, les demandes du salarié-délégué ont été rejetées.

Le Juge examine uniquement s'il y a eu modification d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié, en sa qualité de délégué du personnel, et si la modification intervenue est en sa défaveur.

La modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur, mais **il appartient au délégué d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification, à savoir une déqualification ou la dégradation de ses conditions de travail.**

L'ordonnance n°96/25 - III – TRAV, N°CAL-2025-00334 du rôle (IJ n°10/2025) confirme ces principes : Dans cette affaire, la demande en réintégration du délégué du personnel est rejetée alors qu'il est retenu que le changement intervenu en l'espèce n'a eu d'incidence, ni sur la rémunération, ni sur le lieu de travail du salarié. Concernant l'affectation du salarié, le contrat de travail contenant une clause de flexibilité, la Cour en déduit que la description des tâches incombant au salarié, figurant dans la description de poste, n'a, a priori, pas été considérée comme essentielle par les parties lors de la conclusion du contrat. Si une telle clause autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive. **La Cour conclut qu'il y a lieu de refuser la réintégration, à défaut pour le délégué du personnel d'établir que son changement d'affectation, opéré conformément aux stipulations contractuelles, constitue une modification portant sur une clause essentielle de son contrat de travail, en sa défaveur, ou soit le résultat d'un usage abusif du pouvoir de direction de l'employeur.**

3.2 Aspects procéduraux concernant la protection spéciale

Dans son arrêt du 12 décembre 2019 (N°CAL-2018-00797) (IJ n°1/2020), la Cour a précisé la **compétence juridictionnelle** en matière de litiges impliquant les délégués du personnel, notamment sur la rémunération d'un délégué libéré, l'action en cessation d'une modification substantielle du contrat et le paiement d'un 13^e mois sur base de la convention collective.

Un des principaux enjeux de l'arrêt est la compétence matérielle du Tribunal du travail (en formation collégiale) ou du président du Tribunal du travail lorsque le litige porte en effet sur une action en cessation d'une modification unilatérale d'une clause essentielle par le délégué (fondée sur L. 415-10) ou une demande d'arriérés de salaire fondée sur L. 415-5(4).

La Cour dispose que **l'action en cessation d'une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail d'un délégué** est expressément régie par l'article L. 415-10(1) du Code du travail, et attribue **compétence exclusive au président du Tribunal du travail** pour connaître d'une telle demande, statuant d'urgence et comme en matière sommaire. En revanche, les demandes en paiement d'arriérés de salaire au titre de l'article L. 415-5(4) relèvent de la compétence du Tribunal du travail en sa formation collégiale.

Le président de la chambre de travail de la Cour d'appel, arrêt n°90/21 (N°CAL-2021-00890) (IJ n°10/2021), a considéré que **l'appel contre une décision relative à la protection d'un délégué du personnel doit être relevé par exploit d'huissier** : Le délégué du personnel est protégé pendant son mandat contre la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, selon l'art. L. 415-10 (1) du Code du travail. La Cour d'appel constate qu'aucune disposition légale ne dispense l'appelant de l'exploit d'huissier pour l'introduction de l'appel contre une ordonnance rendue sur requête fondée sur L. 415-10 (1). Elle retient que l'appel contre une telle ordonnance doit être relevé par exploit d'huissier selon les articles 584 et 585 du Nouveau Code de procédure civile, faute de quoi il y a nullité de fond.

La Cour de cassation a cassé cette décision en date du 24 novembre 2022, n°138 / 2022, N°CAS-2022-00009 du registre en disposant que : **« Le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel étant à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement, et la procédure de première instance des deux régimes étant identique, la procédure d'appel, réglementée par l'article L. 415-10, paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, s'applique non seulement au recours du délégué du personnel en nullité de son licenciement, mais également à son recours en cessation de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail.**

En déclarant irrecevable l'appel pour avoir été introduit par voie de requête déposée au greffe de la juridiction d'appel, et non par acte d'huissier de justice, le juge d'appel a violé la disposition visée.

Il s'ensuit que l'arrêt encourt la cassation. »

Les juridictions appliquent dorénavant ces principes :

L'ordonnance n°96/25 - III – TRAV, N°CAL-2025-00334 du rôle (IJ n°10/2025) dispose : Le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel étant à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement, et la procédure de première instance des deux régimes étant identique, la procédure d'appel, réglementée par l'article L. 415-10, paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, s'applique non seulement au recours du délégué du personnel en nullité de son licenciement, mais également à son recours en cessation de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail (Cour de cassation, 14 juin 2018, arrêt n°63/2018, n°3984 du registre ; 24 novembre 2022, arrêt n°138/2022, N°CAS-20022-0009 du registre).

Le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est partant compétent pour connaître de l'appel.

Introduit par voie de requête endéans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du tribunal du travail, l'appel est à déclarer recevable.