Que vaut un avenant que le salarié n'a pas signé ?

Réponse courte

Rien comme accord, quelque chose comme indice. Un avenant est par définition un accord : sans la signature du salarié, il n'y a pas d'accord, et l'employeur ne peut pas appliquer la modification sur ce fondement.

L'article **L.121-4, paragraphe 4**, impose d'ailleurs que toute modification des mentions obligatoires fasse l'objet d'un écrit **signé des deux parties**, établi en deux exemplaires, au plus tard à la prise d'effet. À défaut, le salarié peut, après mise en demeure restée infructueuse, saisir le président de la juridiction du travail dans les quinze jours pour obtenir le document, au besoin sous astreinte.

Le document non signé conserve pourtant une utilité : il établit ce qui a été proposé et à quelle date. Combiné à l'**exécution volontaire** — poste occupé, horaire appliqué, rémunération encaissée sans réserve —, il peut démontrer l'accord que la signature n'a pas constaté.

Définition

L'**avenant non signé** est une proposition. Il ne devient un accord que par la signature ou par un comportement qui l'exprime sans équivoque.

L'**exécution volontaire** est ce comportement : elle vaut acceptation lorsqu'elle porte précisément sur ce que la proposition prévoyait, et qu'elle se prolonge sans réserve.

Conditions d’exercice

Le sort de la modification dépend de ce qu'elle touche et de ce qui s'est passé ensuite.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Situation	Effet	Base
Avenant proposé, non signé, non exécuté	Aucun effet	Droit commun des contrats
Avenant non signé mais exécuté sans réserve	Accord démontrable par l'exécution	Manifestation de volonté
Modification en défaveur d'une clause essentielle	Relève de L.121-7, non de l'avenant	L.121-7
Absence d'écrit conforme	Injonction possible sous astreinte après mise en demeure	L.121-4, paragraphe 4
Absence d'écrit conforme aux paragraphes 1 à 4	Le salarié établit le contenu du contrat par tous moyens	L.121-4, paragraphe 5
Refus de signer l'écrit constatant le contrat	Résiliation possible sans préavis ni indemnité	L.121-4, paragraphe 6

Modalités pratiques

Ce qui se conserve est le document et la trace de ce qui l'a suivi.

Geste	Marche à suivre
Proposition	Conserver l'envoi daté et la version proposée
Relance	Écrire une fois, en fixant un délai de réponse
Absence de réponse	Ne rien en déduire : le silence ne vaut pas acceptation
Exécution	Documenter le poste occupé, l'horaire appliqué et le salaire versé
Décompte de salaire	Il constitue la meilleure trace de l'exécution
Modification défavorable	Basculer vers la procédure de L.121-7 plutôt que d'insister

Pratiques et recommandations

L'insistance sur la signature est souvent une impasse. Si le salarié refuse, aucune sanction n'est possible — le refus de signer n'est pas une faute — et la modification ne peut pas être appliquée comme un accord. La question devient alors de savoir si la voie unilatérale de l'article L.121-7 est ouverte, et à quelles conditions.

Le décompte de salaire est la meilleure preuve d'exécution. Il émane de l'employeur, mais il constate ce que le salarié a perçu sans réserve mois après mois : c'est la pièce qui démontre le plus efficacement un accord tacite sur une modification de rémunération.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un avenant non signé ne doit pas être présenté comme applicable. L'invoquer comme s'il liait le salarié fragilise le dossier entier : mieux vaut assumer qu'il s'agit d'une proposition et démontrer l'accord par l'exécution.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-4, paragraphe (4) du Code du travail	Écrit modificatif signé des deux parties, injonction sous astreinte à défaut
Article L.121-4, paragraphe (5) du Code du travail	À défaut d'écrit conforme, preuve par tous moyens quelle que soit la valeur du litige
Article L.121-4, paragraphe (6) du Code du travail	Refus de signer l'écrit constatant le contrat
Article L.121-7 du Code du travail	Modification unilatérale d'une clause essentielle
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve de l'accord invoqué

Sans signature, il n'y a pas d'accord : l'avenant vaut proposition, non modification. L'exécution volontaire prolongée peut en tenir lieu, et le décompte de salaire en est la meilleure trace.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.