

Comment modifier une clause essentielle du CDI ?

Réponse courte

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une **clause essentielle** du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée dans les formes et délais applicables au licenciement avec préavis (art. [L.121-7](#)). L'employeur doit respecter la procédure d'**entretien préalable** et notifier la modification par **lettre recommandée**, en indiquant la date d'effet.

Le salarié dispose du droit de demander les **motifs de la modification**, et l'employeur est tenu de les communiquer dans les délais prévus pour la motivation du licenciement. En cas de **modification immédiate pour motif grave**, la notification doit également respecter les formes applicables au licenciement pour motif grave.

Si le salarié **refuse la modification**, la résiliation du contrat qui en découle est qualifiée de licenciement. Ce licenciement est susceptible du recours judiciaire devant la juridiction du travail, comme tout licenciement ordinaire. L'employeur doit donc mesurer les risques d'un tel refus et anticiper une éventuelle contestation devant le tribunal du travail.

Définition

La **clause essentielle** du contrat de travail est un élément fondamental qui a déterminé l'accord des parties lors de la conclusion du contrat : rémunération, fonction, lieu de travail, durée du travail ou **horaire normal**. Toute modification de ces éléments à l'initiative de l'employeur, si elle est défavorable au salarié, ne relève pas du simple **pouvoir de direction** de l'employeur mais constitue une modification contractuelle soumise à une procédure obligatoire.

Conditions d'exercice

La procédure de modification d'une clause essentielle s'applique dès lors que la modification est défavorable au salarié et porte sur un élément contractuel fondamental.

Critère	Détail
Nature de la modification	Clause essentielle du CDI (rémunération, fonctions, lieu, horaire, durée)
Caractère défavorable	La modification doit être en défaveur du salarié pour déclencher la procédure
Entretien préalable	Obligatoire selon les formes de l'art. L.124-2 (lettre recommandée ou remise contre récépissé)
Notification écrite	Par lettre recommandée, avec date d'effet indiquée
Motif grave	Modification immédiate possible, notification dans les formes de l'art. L.124-10
Demande de motifs	Le salarié peut solliciter les motifs dans les délais de l'art. L.124-5

Modalités pratiques

La procédure suit les mêmes étapes formelles que le licenciement avec préavis, depuis la convocation jusqu'à la notification écrite.

Élément	Détail
Convocation à l'entretien	Par lettre recommandée ou écrit remis contre récépissé, objet précisé, au moins 2 jours ouvrables avant
Entretien préalable	Exposé des motifs, recueil des explications du salarié, assistance possible
Notification de la modification	Par lettre recommandée, au plus tôt le lendemain de l'entretien, au plus tard 8 jours après
Date d'effet	Doit être expressément indiquée dans la lettre de notification
Motifs sur demande	Réponse par lettre recommandée dans le délai d'un mois suivant la demande du salarié
Refus du salarié	Constitue un licenciement susceptible de recours judiciaire

Pratiques et recommandations

Anticiper toute modification essentielle en évaluant son caractère défavorable avant d'engager la procédure.

Respecter scrupuleusement la procédure d'entretien préalable prévue à l'art. [L.124-2](#), même lorsque la modification paraît mineure, pour éviter la nullité. **Documenter** les motifs de la modification de manière précise et sérieuse afin de répondre à une éventuelle demande du salarié dans les délais légaux.

Prévoir dans la lettre de notification la date d'effet précise de la modification, sous peine de nullité de la procédure.

Évaluer le risque de refus et préparer une réponse RH adaptée, sachant que le refus du salarié entraîne un licenciement susceptible d'être contesté devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Procédure de modification d'une clause essentielle du CDI en défaveur du salarié
Art. L.124-2 du Code du travail	Formes de la convocation à l'entretien préalable
Art. L.124-3 du Code du travail	Notification par lettre recommandée et délais de préavis
Art. L.124-5 du Code du travail	Droit du salarié de demander les motifs et obligation de motivation
Art. L.124-10 du Code du travail	Résiliation pour motif grave — formes applicables à la modification immédiate
Art. L.124-11 du Code du travail	Recours judiciaire en cas de licenciement abusif

La modification d'une clause essentielle sans respecter la procédure légale est frappée de nullité. En cas de refus du salarié, la rupture constitue un licenciement susceptible de recours devant le tribunal du travail.

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.