

L'employeur du nettoyage peut-il modifier une clause essentielle du contrat de travail sans l'accord du salarié ?

Réponse courte

Non, l'article 6.1 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 interdit toute modification unilatérale défavorable au salarié portant sur une clause essentielle du contrat. Toute modification de ce type doit, **à peine de nullité**, être notifiée dans les mêmes formes et délais que ceux prévus pour le licenciement aux articles 4.1.2, 4.2 et 4.6 de la CCT. Le salarié dispose du droit de demander les motifs de la modification proposée, et son refus éventuel entraîne un licenciement.

Les clauses essentielles comprennent notamment la rémunération, la qualification, la durée du travail et le lieu de travail. Le formalisme imposé par la CCT protège le salarié en exigeant une notification écrite motivée, le respect du préavis de licenciement et, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un entretien préalable. Le non-respect de cette procédure entraîne la nullité de la modification.

Définition

La **modification d'une clause essentielle du contrat** désigne tout changement apporté par l'employeur aux éléments fondamentaux du contrat de travail qui affecte défavorablement la situation du salarié. Dans le secteur du nettoyage, cette notion revêt une importance particulière en raison des changements fréquents de sites, d'horaires ou de classification liés à l'activité, et s'inscrit dans le cadre général de la rupture du contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'article 6.1 de la CCT encadre strictement la procédure de modification.

Critère	Application
Principe	Modification défavorable d'une clause essentielle interdite sans procédure
Sanction	Nullité de la modification non conforme
Formalisme	Notification dans les formes du licenciement (art. 4.1.2, 4.2, 4.6)
Préavis	Identique au préavis de licenciement selon ancienneté
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus (art. 4.6)
Droit du salarié	Demander les motifs de la modification

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter une procédure formelle avant de notifier la modification.

Aspect	Détail
Notification	Lettre recommandée avec accusé de réception
Contenu	Clause modifiée, nouvelle condition, motifs
Préavis < 5 ans	2 mois
Préavis ? 5 ans	4 mois
Préavis ? 10 ans	6 mois
Entretien préalable	Si 50 salariés ou plus : convocation 3 jours ouvrables avant

Pratiques et recommandations

Notifier toute modification défavorable par lettre recommandée en respectant strictement les délais de préavis applicables selon l'ancienneté du salarié prévient tout risque de nullité de la procédure.

Motiver la modification proposée de manière claire et précise permet de répondre par avance au droit du salarié de connaître les raisons du changement et renforce la solidité juridique de la démarche.

Distinguer les modifications essentielles des modifications mineures ou favorables, qui ne nécessitent pas le formalisme du licenciement, évite une lourdeur administrative disproportionnée.

Organiser l'entretien préalable dans les entreprises de 50 salariés ou plus, conformément à l'article 4.6 de la CCT, constitue une obligation à ne pas négliger sous peine de nullité de la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.1 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Procédure de modification d'une clause essentielle
Art. 4.1.2, 4.2, 4.6 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Formes et délais de notification applicables
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail

Le seuil de 50 salariés pour l'entretien préalable est spécifique à la CCT Nettoyage, plus protecteur que le seuil de droit commun de 150 salariés. La modification favorable au salarié ne nécessite pas cette procédure, mais un avenant écrit reste recommandé.

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.