



Modifier le contrat d'un salarié protégé

Fiche pratique publié le 19/02/2015, vu 1261 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié protégé ne peut se voir imposer une modification de son contrat de travail ou même un changement de ses conditions de travail.

L'accord du salarié protégé est toujours nécessaire

Les [salariés élus](#) (représentants du personnel, délégués, membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène etc.) doivent donner leur accord avant toute modification de leur contrat de travail mais également avant tout changement de leurs conditions de travail.

L'accord écrit du salarié protégé est indispensable et l'inspection du travail est incompétente pour autoriser ou refuser la modification. Son accord ne peut pas non plus être déduit du fait qu'il poursuit l'exécution de son contrat aux nouvelles conditions sans protestation ni réserve

Les conséquences du refus du salarié protégé

L'accord écrit du salarié protégé est indispensable et l'inspection du travail est incompétente pour autoriser ou refuser la modification. Son accord ne peut pas non plus être déduit du fait qu'il poursuit l'exécution de son contrat aux nouvelles conditions sans protestation ni réserve.

En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit engager la procédure de licenciement, pour un motif autre que son refus en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ou, signer une [rupture conventionnelle](#), là encore après autorisation de l'inspecteur du travail.

Si l'employeur modifie le contrat ou les conditions de travail d'un salarié protégé sans son accord écrit, ce dernier pourra obtenir devant la justice la [résiliation judiciaire](#) de son contrat aux torts de son employeur, ou pourra [prendre acte](#) de la rupture de son contrat de travail.