



La modification du contrat de travail dans la création d'un nouvel échelon hiérarchique

Fiche pratique publié le 13/11/2009, vu 7807 fois, Auteur : [Corentin Kerhuel](#)

L'arrêt de la Chambre sociale de la *Cour de cassation* du 10 avril 2002 (n°00-40.697) est intéressant en ce qu'il conclue que "**le simple changement de supérieur hiérarchique, sans qu'il soit porté atteinte à la rémunération et à la qualification du salarié ne constitue pas une modification du contrat de travail**".

Dans le cas présent, il a été considéré que la création d'un échelon intermédiaire n'entraînait pas forcément une rétrogradation pour le salarié se retrouvant sous cet échelon.

Or, en général, une modification unilatérale du contrat de travail peut-être refusé par le salarié (voir ch. soc. 2001) dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail est modifié : rémunération, changement de lieu de travail, qualification, horaires et durée, responsabilité, ou bien **position hiérarchique**. Et c'est cette dernière qui était débattue en ce cas.

Ici la Cour de cassation nous montre bien que la création d'un nouvel échelon hiérarchique est une modification du contrat de travail qui n'est pas une rétrogradation (si la qualification, les responsabilités restent les mêmes). Aussi le salarié ne peut refuser. Cependant on peut penser que les solutions varieront selon les cas d'espèces et au regard des autres aspects "essentiels" du contrat.