



Modification du contrat pour motif économique

Jurisprudence publié le **07/07/2009**, vu **5018 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Le non respect des formalités en cas de proposition de modification du contrat pour un motif économique ne permet pas à l'employeur de se prévaloir d'un refus ou d'une acceptation du salarié.

La modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par le code du travail. Il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié. L'article L. 1222-6 du Code du travail prévoit que l'employeur qui envisage de modifier un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, pour un motif économique, doit faire la proposition par lettre recommandée avec AR.

Cette lettre doit indiquer que le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, le défaut de réponse valant acceptation de la proposition.

Pour la Cour de cassation, lorsque l'employeur ne respecte pas la procédure de l'article L. 1222-6 du Code du travail, notamment en omettant d'indiquer dans la lettre le délai d'un mois pour que le salarié fasse connaître son refus, il ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation de la modification.

Cass. soc., 27 mai 2009, n°06-46.293

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

"LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Donne acte à MM. X... et Y..., respectivement mandataire et administrateur judiciaires au redressement judiciaire de la société Comedis Bretagne, de leur intervention volontaire à l'instance ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Z... épouse A..., engagée le 14 avril 1980 en qualité de secrétaire comptable par la société Meubles Le Ker, est devenue responsable du service administratif et commercial en 1991 puis directrice commerciale le 30 septembre 1996 ; qu'après cession de l'entreprise le 10 juin 1997 et entretiens avec la salariée les 11 et 13 juin 1997, le nouvel employeur lui a proposé, par lettre simple du 18 juin 1997 faisant état de graves difficultés économiques, de réduire sa rémunération ; que Mme Z... a accepté cette modification de son contrat de travail quelques jours plus tard ; que la salariée a été licenciée pour faute grave le 27 avril 1998 au motif qu'à la suite de la vérification du bilan de l'exercice 1997, en avril 1998, il avait été constaté de graves anomalies dans l'inventaire et la comptabilité ainsi que des détournements de meubles et l'existence de fausses factures ; que Mme Z... a saisi le 26 mai 1998 la juridiction

prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Sur les deuxième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail, ensemble l'article L. 1224-2 1 du même code ;

Attendu que, pour écarter la prescription des faits fautifs, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, que celle-ci était inapplicable au nouvel employeur, cessionnaire de l'entreprise, dès lors qu'il avait eu connaissance des faits postérieurement à la cession, ne découvrant qu'à l'examen des comptes de bilan, en avril 1998, l'existence des divers détournements commis par la salariée ;

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; que lorsque l'article L. 1224-1 du code du travail est applicable, le même contrat de travail se poursuit, à compter de la date du transfert, sous une direction différente ; qu'il s'ensuit que le nouvel employeur ne peut invoquer à l'appui du licenciement du salarié des manquements commis par celui-ci alors qu'il se trouvait sous l'autorité de l'ancien employeur, que si le délai de deux mois depuis la connaissance des faits par le cédant n'est pas écoulé ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1222-6 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter Mme Z... de ses demandes tendant au paiement de rappels de salaires et congés payés afférents, et limiter à une certaine somme la condamnation prononcée en application de l'article précité, la cour d'appel a retenu que bien qu'elle n'ait pas été informée du délai de réflexion légal d'un mois, la salariée, qui connaissait tant la situation financière réelle de l'entreprise et ses difficultés de trésorerie que les motifs de la décision de l'employeur invoqués lors des entretiens des 11 et 13 juin 1997, avait accepté la proposition de modification de son contrat de travail faite par lettre du 18 juin 1997 en y apposant la mention lu et approuvé ainsi que sa signature, ce qui permettait de conclure qu'elle avait bénéficié d'un délai de réflexion avant d'accepter ; que son préjudice était minime ;

Attendu, cependant, que la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a débouté Mme Z... de ses demandes en indemnisation du préjudice moral et en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 24 octobre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant

la cour d'appel de Caen ;"