



La modification du contrat de travail pour motif économique

publié le **02/04/2014**, vu **17114 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Après avoir vu quelles étaient les conditions de modification d'un contrat de travail en dehors même de toute difficulté économique, nous allons désormais voir quelles sont les modifications possibles lorsque l'on est présence d'un motif économique.

Après avoir vu quelles étaient les conditions de modification d'un contrat de travail en dehors même de toute difficulté économique, nous allons désormais voir quelles sont les modifications possibles lorsque l'on est présence d'un motif économique.

a) Le motif économique

Tout d'abord, il faut savoir que pour modifier un contrat de travail pour motif économique, l'employeur doit être confronté nécessairement à des difficultés économiques. Celles-ci peuvent être d'ordre structurel (interne à l'entreprise) ou conjoncturel (externe à l'entreprise).

L'employeur doit justifier la réalité et le sérieux du motif économique (Cass. soc., 5 mars 2014, n°12-25.035).

Ainsi, la jurisprudence a considéré que constitue un motif économique, la modification tendant à réduction de l'horaire de travail motivée par des résultats déficitaires de l'entreprise (Cass.soc., 26 janvier 1994). En revanche, ne constitue pas un motif économique, la modification tendant à transformer un emploi à temps complet en emploi à temps partiel alors que le chiffre d'affaires alléguées par l'employeur n'est pas démontrée (Cass. soc., 2 juin 1993, n°90-45.947).

b) Les conditions de forme de la modification du contrat de travail

La proposition de modification du contrat de travail pour motif économique doit impérativement être faite par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit être détaillée c'est à dire expliquer clairement quelles sont les modifications proposées par l'employeur au salarié.

La lettre de proposition doit préciser au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition pour faire connaître son acceptation ou son refus et elle doit préciser et que l'absence de réponse, dans le délai imparti, vaut acceptation de la modification.

En cas de non-respect de ce délai par l'employeur, le licenciement prononcé suite au refus par le salarié de la modification de son contrat de travail sera considéré comme priver d'une cause réelle et sérieuse.

Enfin, il faut savoir que l'employeur n'est pas obligé de mentionner dans la lettre qu'en cas de refus, le salarié pourra être licencié. (Cass. Soc., 1^{er} mars 2006).

c) La modification du contrat de travail

- Le consentement du salarié

Le principe est que pour modifier un contrat de travail pour un motif économique, l'employeur doit obtenir le consentement du salarié.

Si le salarié refuse, l'employeur ne pourra ni prendre acte de la rupture ni le considérer comme démissionnaire, il devra soit renoncer à la modification, soit il devra engager une procédure de licenciement pour motif économique.

- La proposition de modification pour reclassement

Néanmoins, il faut savoir que l'employeur doit, avant d'opter pour un licenciement pour motif économique, envisager toutes les possibilités de maintenir le contrat de travail avant de le rompre notamment une modification de reclassement.

Dans ce cas-là, si une proposition de reclassement est faite, la procédure de modification du contrat pour motif économique ne s'applique pas. L'employeur devra faire une proposition écrite laissant au salarié un délai pour accepter.

De plus, l'offre de reclassement doit « être sérieuse » (Cass.soc., 15 janvier 2014 n°12-22.603).

Enfin, il est nécessaire de préciser que la jurisprudence a considéré que « La méconnaissance par l'employeur de cette obligation entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice distinct de celui lié à la perte de son emploi » (Cass. soc., 5 mars 2014, n°12-25.035).

- Le licenciement pour motif économique

Si l'employeur opte pour un licenciement pour motif économique, selon l'article L. 321 du code du travail, les motifs allégués par l'employeur ne doivent pas être inhérents à la personne du salarié, mais doivent être d'ordre économique.

De plus, l'employeur doit préciser dans sa lettre de licenciement, la cause économique justifiant celui-ci. L'employeur ne peut se prévaloir du fait qu'il avait déjà indiqué les motifs économiques justifiant une modification du contrat de travail dans sa lettre de proposition (Cass. Soc., 18 mars 2014 n°13-10.446).

Je me tiens à **votre** disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) :
<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67