



# La modification du contrat de travail doit être claire et non équivoque

Jurisprudence publié le **27/06/2023**, vu **1441 fois**, Auteur : [Maître Mathurin BRAZ](#)

## Un arrêt de la Cour de cassation rappelle les conditions d'acceptation d'une modification du contrat de travail.

Pour rappel, la modification du contrat de travail d'un salarié nécessite l'accord express et sans ambiguïté de celui-ci. La Cour de cassation se montre ainsi rigoureuse sur l'exigence d'une acceptation claire et non équivoque. Nouvelle illustration avec cet arrêt du 14 juin 2023.

### Les faits

L'employeur propose à un salarié une modification de son contrat de travail s'apparentant à une rétrogradation.

Le salarié répond alors à son employeur, dans un courrier pour le moins ambiguë.

Il indique :

"Eu égard au contexte de grande difficulté économique que vit notre secteur professionnel; dans la mesure où stratégiquement vous décidez que l'organisation actuelle n'est finalement pas la bonne; dans la mesure où mon investissement est absolu au regard de la réussite de notre projet professionnel; et enfin, compte tenu de la forte pression qui s'exerce sur moi actuellement; j'accepte les nouvelles fonctions que vous me proposez par avenant à mon contrat de travail déjà signé par vous".

L'employeur n'interprète toutefois pas ce courrier comme une acceptation de la modification proposée. Il licencie alors le salarié pour faute grave.

Le salarié conteste ainsi son licenciement.

### La Cour de cassation

La Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Elle estime que les termes ambigus de cette lettre ne permettaient pas de caractériser une acceptation claire et non équivoque du salarié à la modification.

Elle en déduit ainsi que la société pouvait prononcer une autre sanction, telle qu'un licenciement.

La Cour de cassation rappelle ainsi que l'employeur qui se heurte au refus d'une rétrogradation impliquant une modification du contrat de travail peut prononcer, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, une autre sanction.

[Cass. 14 juin 2023, n°21-22.269](#)

*Pour toute question ou accompagnement, n'hésitez pas à [contacter](#) le cabinet:*

<http://braz-avocat.com>