Image not found or type unknown

La modification du contrat pour un motif non inhérent à la personne n’est pas forcément économique

Fiche pratique publié le **27/10/2017**, vu **1207 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La Cour de cassation adopte une lecture restrictive des conditions d’application de l’article L 1222-6 du Code du travail relatif à la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique (Cass. soc. 13-9-2017 n° 15-28.569 FP-PB).

Lorsque l’employeur envisage la modification d’un élément essentiel du contrat de travail pour l’un des motifs économiques énoncés à l’article L 1233-3 du Code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu’il dispose d’un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d’un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (C. trav. art. L 1222-6).

Dans un arrêt du 13 septembre 2017, rendu en formation plénière, la Cour de cassation clarifie sa position sur les cas dans lesquels cette procédure doit être appliquée.

Dans l’arrêt commenté ici, rendu en formation plénière, la chambre sociale clarifie sa position en retenant qu’une proposition d’avenant au contrat de travail emportant modification de celui-ci ne relève de l’article L 1222-6 du Code du travail que dans le cas où cette modification est proposée pour un des motifs économiques énoncés à l’article L 1233-3 de ce Code.

Est donc ainsi abandonnée la seule référence au motif non inhérent à la personne du salarié, comme critère de qualification. Ce critère est pourtant, dans le droit de l’Union européenne régissant les licenciements économiques collectifs, celui qui permet d’identifier cette catégorie de licenciements. L’article 1-1, a de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, renvoie en effet aux licenciements effectués « pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs ». Et la chambre sociale a constamment considéré depuis 1997 que constituait un licenciement pour motif économique un licenciement prononcé pour un motif non inhérent à la personne du salarié (notamment : Cass. soc. 14-5-1997 n° 94-43.712 P ; Cass. soc. 10-1-2017 n° 14-26.186 FS-D).

Certes, n’était pas en cause ici la qualification d’un licenciement consécutif à un refus de modification du contrat de travail puisque le salarié avait accepté la modification proposée par l’employeur. Mais une proposition de modification du contrat pour un motif non inhérent à la personne du salarié pouvant être suivie, en cas de refus, d’une procédure de licenciement qui ne peut être qu’économique compte tenu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, il est nécessaire que le salarié auquel elle est soumise sache les conséquences de son choix. Aussi, l’approche

restrictive de l’arrêt, qui se fonde sur le renvoi à l’article L 1233-3 du Code du travail, peut se discuter, en ce qu’elle introduit une césure entre l’offre de modification n’ayant pas d’origine disciplinaire et les conséquences qui pourront être tirées d’un refus, et en ce qu’elle prive le salarié des garanties qu’offre l’article L 1222-6.

Comment modifier un contrat de travail pour motif économique ?

Articles sur le même sujet :

- Modifier un contrat de travail
- Sanctionner un salarié
- Renouveler ou prolonger une période d’essai
- Rompre une période d’essai
- Licencier un salarié pour faute
- Donner sa démission
- Se défendre devant les prud’hommes

- Un avenant est-il obligatoire pour modifier un contrat de travail ?
- Quelle est la différence entre modification et changement des conditions de travail ?
- Absence de clause de mobilité et lieu de travail
- La modification des horaires de travail
- L’augmentation/la réduction du temps de travail
- La modification de la rémunération d’un salarié
- Modifier un contrat pour raisons disciplinaires
- Modifier le contrat d’un salarié protégé
- Modification du contrat de travail : le salarié peut-il refuser ?
- Modification temporaire du contrat de travail : faut-il l’accord du salarié ?
- L’employeur peut-il modifier la durée ou l’horaire de travail d’un salarié à temps partiel ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés