Image not found or type unknown

Refuser la modification d'un contrat de travail ?

Fiche pratique publié le **18/02/2015**, vu **1242 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Dès lors que la proposition de l'employeur entraîne une modification du contrat de travail, le salarié est libre de refuser.

Si la modification proposée n'est pas liée à un motif économique

L'employeur doit informer le salarié de sa proposition de modification et lui laisser un délai raisonnable (une à deux semaines).

L'employeur ne pouvant pas imposer une modification du contrat de travail au salarié, s'il refuse, cela ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 28 janv. 2005, no 03-40.639).

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail ou tant qu'il n'a pas expressément formulé son accord sur la modification envisagée, le contrat de travail continue à s'exécuter dans les conditions antérieures. Le salarié, s'il ne souhaite pas prendre l'initiative de cette rupture, peut continuer à travailler dans les mêmes conditions qu'auparavant. Il ne sera pas pour autant présumé avoir accepté tacitement la modification.

L'employeur doit alors :

- soit le rétablir dans son emploi et abandonner la modifi cation ;
- soit engager une procédure de licenciement pour motif personnel (Cass. soc., 5 mai 2009, no 07-45.031). Ce qui implique de respecter le délai de préavis conventionnel et le versement des indemnités de licenciement dues.

Si la modification proposée est liée à un motif économique

Pour modifier un contrat de travail pour motif économique, la modification du contrat de travail doit être motivée par des difficultés économiques (endettement important, perte de l'unique client, mise en redressement judiciaire...), des mutations technologiques ou une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

La proposition de modification du contrat de travail pour motif économique doit impérativementêtre faite par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit expliquer clairement quelles sont les modifications proposées et informer le 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.

Si le salarié refuse ou ne répond pas dans le délai d’un mois, l’employeur ne pourra ni prendre acte de la rupture ni le considérer comme démissionnaire. Il devra soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés