

Refus de modification de contrat = quel motif de licenciement ?

- Fiche rédigée par **l'équipe éditoriale de WebLex**
- Dernière vérification de la fiche : 05/06/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 05/06/2020

Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 27 mai 2020, n° 18-19605 (NP)

Une entreprise se réorganise. Elle propose donc à un salarié une modification de son contrat de travail, qu'il refuse. Ce qui conduit l'employeur à le licencier. Mais pour quel motif ?

Prononcer un licenciement : gare au motif !

Un employeur décide de réorganiser l'activité commerciale de l'entreprise par secteurs d'activité et non plus par secteurs géographiques afin de répondre à l'évolution de la fonction commerciale et à la concentration des acteurs sur le marché.

Selon lui, cette réorganisation devrait non seulement permettre de renforcer la cohésion d'équipe, mais également de rationaliser les coûts de fonctionnement.

Il propose donc à une salariée la modification de son contrat de travail (fonction et rémunération), ce qu'elle refuse. L'employeur y voit là une cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement. Il entreprend donc une procédure de licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Sauf que la rupture résultant du refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique, rappelle la salariée. Une erreur de motif qui prive, selon elle, son licenciement de cause réelle et sérieuse.

Ce que confirme le juge : la réorganisation souhaitée par l'employeur n'étant pas justifiée par des difficultés économiques ou des mutations technologiques, ou indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Attention toutefois : les entreprises peuvent négocier des accords de performance collective, prévoyant, par exemple, un aménagement des rémunérations ou une mobilité professionnelle ou géographique (comme proposé à la salariée dans cette affaire).

Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié ayant refusé la modification de son contrat, le licenciement reposant alors sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. La procédure applicable reste alors celle du licenciement pour motif personnel (et non économique).

Votre activité évolue, les postes de votre entreprise aussi : vos salariés n'exercent plus le même métier. Ils doivent faire preuve de souplesse pour s'adapter aux besoins de l'entreprise. Mais dans quelle mesure pouvez-vous modifier les conditions de travail ? Les salariés doivent-ils être d'accord ?

[Modifier un contrat de travail : comment faire ?](#)
[BANNIERE_DROITE]