

Refus d'un salarié à la suite d'une demande de modification du contrat travail pour motif économique : attention à la motivation de la lettre de licenciement

24/03/2025



Une décision de la Cour de cassation du 22 janvier 2025 rappelle l'importance de la rédaction de la lettre de licenciement et la nécessité

de motiver les motifs économiques justifiant une modification du contrat sur le même fondement. Analyse de Déborah Fallik, avocate associée au sein du cabinet Redlink Avocats.

Les faits

Un salarié s'est vu proposer une modification de son contrat dans le cadre d'une réorganisation. Plus précisément, tel qu'il ressort de l'arrêt d'appel, la société qui l'employait avait décidé d'externaliser ses activités commerciales, ce qui aurait entraîné la suppression de son poste. Dans ce cadre, le salarié a reçu une proposition de reclassement externe pour occuper un poste similaire à celui qu'il occupait chez son employeur. Le salarié a refusé cette proposition.

Son employeur a ensuite tenté de le reclasser en interne en lui proposant d'autres postes, ces offres qui ont également été déclinées. Tout en rappelant l'historique des offres proposées, le salarié a été licencié pour ... cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement précisait notamment :

- "votre position nous semble totalement infondée, nous ne pouvons accepter une telle attitude" ;
- "votre comportement démontre un manque d'implication flagrant à l'égard de votre direction et de l'entreprise, et nous ne pouvons que constater que vous êtes le seul dans ce cas. Vous comprendrez que vis à-vis de votre direction et de vos coéquipiers, cette situation est intenable et inacceptable [...]" ;
- "en conclusion, malgré les propositions de reclassement, vous n'avez pas voulu saisir les opportunités qui se présentaient à vous. Dans ces conditions, la poursuite de votre contrat de travail s'avère impossible et nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour cause réelle et sérieuse."

La position de la cour d'appel

Le salarié a alors saisi le conseil de prud'hommes afin de contester le bien-fondé de son licenciement. La cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 29 septembre 2022, a confirmé le jugement déféré qui avait débouté le salarié de ses demandes.

Pour justifier sa décision, la cour d'appel a retenu que le licenciement du salarié reposait sur un motif économique, reprenant les arguments de l'employeur relatifs aux difficultés économiques et au respect de son obligation de reclassement.

D'ores et déjà, on remarquera le caractère hybride de la lettre de licenciement, qui :

- évoque à la fois une suppression de poste et une externalisation des activités commerciales ce qui laisse supposer un motif économique ;
- fait état des efforts de reclassement ce qui, à nouveau, entre dans la procédure de licenciement pour motif économique ;

- et reproche au salarié d'avoir refusé les offres transmises ;
- pour conclure à un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La solution retenue par la Cour de cassation

La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel au visa de l'article 1134 du code civil et de l'article L.1233-3 du code du travail, en rappelant que :

- constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques" ;
- la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Cette obligation légale a pour objet de permettre au salarié de connaître les motifs de son licenciement afin de pouvoir les contester, et de fixer les limites du litige.

Il en résulte que :

- le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- le refus d'une modification du contrat de travail proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié constitue un licenciement pour motif économique.

Pour censurer l'arrêt d'appel, la Cour de cassation a relevé que la modification du contrat de travail refusée par le salarié résultait de la volonté de l'employeur d'externaliser ses activités commerciales, notamment dans plusieurs pays d'Afrique dont le salarié avait la charge.

Or, selon la Cour, ni la lettre de licenciement ni les conclusions de l'employeur n'alléguaient que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques, ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Selon la Haute Cour, l'employeur se bornait à soutenir que le refus du salarié des postes qui lui avaient été proposés caractérisait une situation intolérable et inacceptable. Dès lors, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a déjà jugé que le refus d'un salarié d'accepter une offre de reclassement ne peut pas être constitutif d'une faute disciplinaire (arrêt du 29 janvier 2003). Cette règle s'applique également en matière de procédure de licenciement pour inaptitude.

D'une manière générale, la modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. Par conséquent, le refus du salarié ne peut donc pas être considéré comme fautif. En revanche, il en va différemment d'un refus de modification des conditions de

travail, qui, sauf pour les salariés protégés, peut être imposée par l'employeur en application de son pouvoir de direction.

Par conséquent, le motif du licenciement qui, en réalité, semblait résulter d'un motif économique aurait dû être détaillé, le refus du salarié des postes de reclassement étant inopérant sur la validité du licenciement.

En effet, seul un motif économique peut justifier un employeur à rompre un contrat de travail en cas de refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail sur ce motif.

En outre, si la lettre de licenciement avait été axée sur la justification d'un motif économique valide, les efforts de reclassement opérés et la suppression de poste auraient pu conduire à une validation du licenciement.

Il s'agit donc d'une confirmation de la Cour de cassation de sa jurisprudence sur le caractère non fautif d'un salarié de refuser une offre de reclassement et l'importance pour l'employeur de motiver la lettre de licenciement qu'il rédige dans la mesure où cette dernière fixe les termes du litige.

Déborah Fallik

URL source: <https://www.actuel-rh.fr/content/refus-dun-salarie-la-suite-dune-demande-de-modification-du-contrat-travail-pour-motif>