

🏠 Accueil > Vos droits > Veille juridique >
> **Pour consentir, il faut une proposition précise !**

Pour consentir, il faut une proposition précise !

CONTRAT DE TRAVAIL Publié lundi 27 novembre 2023 / par Patricia Drevon, Secteur juridique

Contrat de travail

En principe, le salarié doit donner son consentement exprès à toute modification de son contrat. L'accord du salarié ne peut être déduit de la seule poursuite, par lui, de l'exécution de son contrat de travail aux nouvelles conditions (Cass. soc., 9-11-11, n°09-73040 ; Cass. soc., 26-6-19, n°17-20723).



Il existe une exception à ce principe en présence d'une modification du contrat de travail reposant sur un motif économique (à savoir l'un des motifs prévus par l'article L 1233-3).

Sous réserve, d'avoir respecté une procédure spécifique énoncée à l'article L 1222-6, le défaut de réponse du salarié à la proposition de modification dans le délai d'un mois vaut acceptation de ladite proposition (15 jours en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire - art. L 1233-60-1).

Le respect de cette procédure est essentiel pour que l'employeur puisse se prévaloir tant d'une acceptation (expresse, ou tacite par le silence du salarié) que d'un refus de la modification par le salarié (Cass. soc., 30-4-14, n°13-11034 ; Cass. soc., 28-9-16, n°15-16775).

A défaut, le licenciement pour refus de la modification proposée pourrait, par exemple, être jugé sans cause réelle et sérieuse.

La procédure spécifique consiste en l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Quelles sont les mentions devant figurer dans la lettre de proposition d'une modification du contrat de travail reposant sur une cause économique ?

Le Code du travail est silencieux sur le sujet. La jurisprudence a apporté des précisions pour garantir une véritable réflexion, puis le consentement éclairé du salarié sur la proposition de modification formulée par l'employeur :

➤ La lettre doit préciser la proposition de modification du contrat.



L'employeur est tenu d'informer le salarié dans la LRAR « de ses nouvelles conditions d'emploi afin de lui permettre de prendre position sur l'offre qui lui est faite en mesurant les conséquences de son choix. A défaut, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 8-11-23, n°22-10350).

N'est pas suffisamment précise, la proposition de modification de contrat qui ne mentionne ni la date d'affectation définitive du salarié sur son nouveau lieu de travail, ni ne précise n'indique (dans l'attente) le ou les lieux temporaires d'affectation (en ciblant, par exemple comme en l'espèce, tout le département des Landes).

➤ La lettre doit préciser le motif économique pour lequel cette modification est envisagée (Cass. soc., 8-11-23, n°22-11369).

➤ La lettre doit préciser le délai de réflexion d'un mois laissé au salarié (Cass. soc., 21-1-15, n°13-22963).

En revanche, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de viser expressément l'article L 1222-6 s'il précise que (Cass. soc., 8-11-23, n°22-12412) :

➤ la modification du contrat de travail proposée est motivée par une réorganisation en cours, comportant la redéfinition des périmètres commerciaux des VRP, ayant pour objectif de préserver la compétitivité de l'activité commerciale afin de dynamiser les ventes et d'améliorer la situation économique de la société ;

➤ le salarié disposait d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la date de présentation, le silence valant acceptation.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)

Télécharger

PDF

Veille juridique du 20 au 24 novembre 2023

27 novembre - PDF - 431.9 kio

Sur le même sujet

Plan pour l'emploi : Hollande accélère son virage libéral

Lors de ses vœux aux « acteurs de l'entreprise et de l'emploi » le 18 janvier au Cese, François Hollande a détaillé son « plan d'urgence pour l'emploi » évoqué le 31 décembre dernier. Ses annonces sont allées au-delà des mesures déjà dévoilées autour de la formation, de l'apprentissage et des (...)

Victoire pour les assistantes maternelles mobilisées contre la réforme de l'assurance chômage

Victoire ! Les assistantes maternelles ne seront pas concernées par la réforme de l'assurance chômage qui prévoyait initialement pour cette profession la suppression de l'indemnisation pour activité réduite.

Une prise d'acte de la rupture du contrat de travail se justifie-t-elle lorsque le harcèlement a cessé ?

Dans un arrêt du 11 mars dernier (Cass. soc., 11-3-15, n°13-18603), la Cour de cassation précise que la prise d'acte fondée sur un harcèlement n'est pas nécessairement injustifiée même si le harcèlement a pris fin au moment de la prise d'acte.

En l'espèce, une salariée avait dénoncé à son (...)

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Pourquoi adhérer
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

NOS ACTIONS

Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »
Le groupe FO au CESE

Votre email

