

- Refus d'une modification du contrat : le motif de licenciement est-il personnel ou économique ?

Dispositions appliquées

Code du travail

Article L. 1233-3

Article L. 2254-2

Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 17-12.747 FP-PB

La solution

Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. La rupture résultant du refus par le 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.

Le commentaire

Lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail et que l'employeur n'entend pas renoncer à son projet, le licenciement devient inévitable. Encore faut-il disposer pour cela d'un motif valable, lequel sera soit économique, soit personnel. Comme le rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt du 11 juillet 2018, cette qualification dépend du point de savoir si le motif de la modification initialement envisagée était inhérent ou non à la personne du salarié. Dans l'affirmative, le licenciement sera qualifié de personnel et le motif de la modification devra être à même de justifier une telle rupture. Dans l'autre cas, le licenciement sera nécessairement de nature économique, ce qui imposera de vérifier l'existence d'une cause économique valable (difficultés économiques, sauvegarde de la compétitivité, mutations technologiques). Illustration.

TRANSFERT DU LIEU DE TRAVAIL DANS UN AUTRE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

Suite à la démission du directeur financier d'une société basée à Rillieux-la-Pape (69), un comptable y exerçant ses fonctions a été informé de son transfert vers le site de Rennes (35) en vue de son rattachement à la direction financière du groupe. Le salarié a refusé cette modification du contrat, comme il en avait le droit puisque le changement de lieu de travail s'opérait dans un autre secteur géographique et sans mise en œuvre d'une clause de mobilité.

L'employeur a cependant décidé de maintenir son projet de réorganisation du service financier (en le transférant à Rennes), et le salarié a été licencié « pour cause réelle et sérieuse ».

Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale en prétendant avoir fait l'objet d'un licenciement économique injustifié en l'absence de difficultés économiques ou de nécessité de sauvegarde de la compétitivité. La Cour d'appel de Lyon a rejeté cette demande, considérant que le salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour un motif inhérent à sa personne. Les juges du second degré expliquent en effet que la modification contractuelle est consécutive à la réorganisation du service financier de la société, réorganisation relevant exclusivement du pouvoir de direction de l'employeur. Son refus était dès lors incompatible avec la poursuite de sa collaboration et justifiait la rupture du contrat.

Un raisonnement que la Cour de cassation a toutefois jugé contraire au régime jurisprudentiel de la modification du

LE LICENCIEMENT A POUR CAUSE LE MOTIF DE LA MODIFICATION

Dans son arrêt du 11 juillet 2018, la Cour de cassation rappelle le principe selon lequel « 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 de la modification du contrat de travail ne permet donc pas, en tant que tel, de justifier la rupture (*v. déjà en ce sens : Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-40.639*), contrairement à ce qu'avaient considéré les juges du fond. L'employeur doit dès lors disposer d'un véritable motif de licenciement, autre que le refus de modification qui constitue un droit pour le salarié.

Plus précisément, c'est le motif de la modification du contrat qui devra être en capacité de justifier, le cas échéant, un licenciement, la jurisprudence ayant déjà précisé qu'il appartient au juge de rechercher si le motif de la modification constitue ou non une cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 26 novembre 2002, n° 00-44.517*). C'est donc également le motif de la modification qui déterminera la nature, économique ou personnelle, d'un éventuel licenciement.

MOTIF NON INHÉRENT À LA PERSONNE DU SALARIÉ = LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Dans l'arrêt du 11 juillet, la Cour de cassation se penche donc, dans un second temps, sur le motif de la modification contractuelle comme cause de justification du licenciement. Elle procède sur ce point à un autre rappel de jurisprudence : « la rupture résultant du refus par le 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 » (*v. déjà en ce sens : Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-43.712 ; CJUE, 11 novembre 2015, aff. C-422/14*).

En l'occurrence, le motif de la modification du contrat de travail « résidait dans la volonté de l'employeur de réorganiser le service financier de l'entreprise », ce qui constitue un motif non inhérent à la personne du salarié. Le licenciement prononcé consécutivement au refus de cette modification est donc un licenciement économique.

L'employeur disposait-il pour autant d'un motif économique valable ? Réponse négative de la Cour de cassation : « il n'était pas allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, en sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ».

Concrètement, l'employeur qui envisage de licencier un salarié ayant refusé une modification de son contrat de travail doit donc être vigilant quant au choix du motif de licenciement. Il doit en effet :

- rechercher d'abord le motif de la modification, lequel, selon qu'il est inhérent ou non à la personne du salarié, définira la nature du licenciement (personnel ou économique) ;
- vérifier ensuite que le motif de la modification est susceptible de justifier un licenciement (personnel ou économique selon le cas), ce qui n'a rien d'automatique. Notamment, si, comme en l'espèce, la modification contractuelle repose sur un motif non inhérent à la personne du salarié, il faudra nécessairement pouvoir justifier d'une des causes économiques de licenciement prévues par la loi (*C. trav., art. L. 1233-3*), faute de quoi l'employeur devra renoncer à la modification contractuelle envisagée et au licenciement.

La solution aurait été différente si la modification du contrat s'était inscrite dans le cadre d'un accord de performance collective : dans ce cas, le refus constitue d'office une cause réelle et sérieuse de licenciement, dite *sui generis* (*C. trav., art. L. 2254-2*).