

Dernière mise à jour le 10 novembre 2019

Le seul fait de refuser une modification du contrat de travail ne justifie pas le licenciement

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

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne 2 salariées occupant, en dernier lieu, les fonctions respectives de responsable de magasin, directrice adjointe du magasin et responsable rayon.

Elles sont licenciées par lettre du 24 avril 2015 pour « refus de poursuivre vos fonctions sur le magasin de (...) suivant une même structure de rémunération contractuelle globale, avec un taux de commissionnement adapté à la surface (...) de votre rayon ».

Les salariés saisissent la juridiction prud'homale, contestant à cette occasion leur licenciement.

La Cour d'appel de Reims, par arrêt du 15 mars 2017, donne raison aux salariés.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion que :

- **D'une part, 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 ;**
- **Et, d'autre part, que 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.**

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu, d'une part, 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 ;

Attendu, d'autre part, que 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 ;

Et attendu qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que le motif de la modification du contrat de travail refusée par les salariées résidait dans la volonté de l'employeur de modifier le taux de rémunération variable applicable au sein du magasin de (...) compte tenu de l'augmentation sensible de la surface de vente et qu'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 ;

Que par ce motif de pur droit, les parties en ayant été avisées en application de l'article 1015 du code de procédure civile, les arrêts se trouvent légalement justifiés ;

Sur le pourvoi incident éventuel des salariées :
Attendu que le rejet du pourvoi principal rend sans objet le moyen unique du pourvoi incident éventuel ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Cour de cassation du 28 mai 2019, pourvoi n°17-17929

Commentaire de LégiSocial

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation prononce un arrêt, rappelant que le seul refus du salarié ne saurait motiver son licenciement.

Référence

Cour de cassation du 11/07/2018, pourvoi n° 17-12747

[Un article est proposé sur notre site](#)

Le seul refus d'une modification du contrat de travail ne justifie pas le licenciement

Il est impossible de licencier un salarié pour le seul motif que ce dernier refuse la modification de son contrat de travail, c'est ce que rappelle la Cour de cassation dans le présent arrêt.

[Consulter cette jurisprudence](#)

Cour de cassation du 28/01/2005, pourvoi n°03-40639

[A consulter avec ce lien](#)