L'absence de réponse du salarié vaut-elle accord ?

Réponse courte

Non. Le consentement se manifeste, il ne se déduit pas d'un silence, et aucune clause ne peut transformer l'absence de réponse en acceptation d'un élément essentiel du contrat.

La modification défavorable d'une clause essentielle en fournit la démonstration. L'article L.121-7 impose de la notifier dans les formes et délais du licenciement, sous peine de nullité, et de mentionner la date d'effet. Le salarié peut en demander les motifs ; s'il refuse la modification, la résiliation qui s'ensuit constitue un licenciement soumis au recours de l'article L.124-11. Le silence, lui, ne vaut ni acceptation ni refus.

Ce qui change tout, en revanche, c'est le comportement. Un salarié qui occupe le poste proposé, applique le nouvel horaire ou encaisse sans réserve une rémunération modifiée manifeste une volonté que le silence n'exprimait pas — voir l'acceptation d'un avenant par voie électronique.

Définition

Le **silence** est l'absence de manifestation de volonté. Il se distingue du **refus**, qui est une manifestation négative, et de l'**exécution volontaire**, comportement dont on déduit un accord.

L'**inaction** est encore autre chose : c'est le fait de laisser passer un délai que la loi fait courir. Elle ne vaut pas consentement, mais elle produit un effet propre — la forclusion, la perte d'un droit, l'acquisition d'un effet libératoire — et cet effet frappe indifféremment le salarié et l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il imposer une modification malgré l'absence de réponse ?

En la notifiant selon l'article L.121-7, dans les formes et délais du licenciement et à peine de nullité, avec l'indication de la date d'effet. La notification remplace l'accord, le silence ne le crée pas.

L'inaction du salarié peut-elle lui faire perdre un droit ?

Oui, lorsqu'un délai courait. L'action en licenciement abusif se forclôt à trois mois, portée à un an par réclamation écrite, et le reçu pour solde de tout compte devient libératoire après trois mois.

Le silence d'un salarié face à une proposition de son employeur vaut-il acceptation ?

Non. Le consentement se manifeste et ne se déduit pas d'un silence. Aucune clause ne peut transformer l'absence de réponse en acceptation d'un élément essentiel du contrat.

Le silence de l'employeur produit-il des effets à son détriment ?

Oui, et plus lourds. L'absence de réponse à une demande de motifs rend le licenciement abusif de plein droit, en application de l'article L.124-5, paragraphe 2.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels comportements valent acceptation tacite d'une modification du contrat ?

Occuper le poste proposé, appliquer le nouvel horaire, encaisser sans réserve une rémunération modifiée. L'exécution volontaire manifeste une volonté que le silence n'exprimait pas.

Conditions d’exercice

Une seule question compte : un délai courait-il ? C'est le délai, non le silence, qui produit l'effet.

Situation	Effet de l'absence de réponse	Base
Proposition de modification d'une clause essentielle	Aucun accord ; la modification notifiée produit ses effets à la date indiquée et le refus vaut licenciement	L.121-7
Proposition d'avenant sans modification défavorable	Aucun accord : l'avenant n'entre pas en vigueur	Droit commun des contrats
Demande de signature de l'écrit constatant le contrat	Résiliation possible sans préavis ni indemnité, au plus tôt le troisième jour et dans les trente jours de l'entrée en service	L.121-4, paragraphe 6
Reçu pour solde de tout compte signé, non dénoncé	Effet libératoire acquis à l'expiration de trois mois	L.125-5, paragraphe 2
Licenciement notifié, motifs non demandés	Le salarié conserve le droit d'établir par tous moyens le caractère abusif	L.124-5, paragraphe 3
Demande de motifs restée sans réponse de l'employeur	Le licenciement est abusif de plein droit	L.124-5, paragraphe 2
Action en licenciement abusif non introduite	Forclusion à trois mois, portée à un an par réclamation écrite	L.124-11, paragraphe 2

Modalités pratiques

Face à un salarié qui ne répond pas, la marche à suivre dépend de ce que l'employeur veut obtenir : un accord ne s'arrache pas, une notification se prouve.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Objectif	Marche à suivre
Obtenir un accord sur un avenant	Relancer par écrit, fixer un délai de réponse, et considérer le silence comme un refus
Imposer une modification défavorable	Notifier selon L.121-7, dans les formes du licenciement, avec la date d'effet
Sécuriser la preuve de la démarche	Conserver l'envoi et les relances ; le recommandé établit la date et le destinataire
Documenter une acceptation tacite	Réunir les faits d'exécution : présence au nouveau poste, horaires appliqués, salaire encaissé sans réserve
Éviter une clause inutile	Ne pas insérer de clause « le silence vaut acceptation » sur un élément essentiel : elle est inopérante
Répondre à une demande de motifs	Répondre par recommandé dans le mois, à peine de licenciement abusif

Pratiques et recommandations

La relance écrite est le seul geste utile, et il vaut par ce qu'il fixe : une date, un contenu, un délai. Un employeur qui relance deux fois et conserve les envois démontre sa démarche ; celui qui attend une réponse pendant six mois se retrouve sans accord, sans notification et sans preuve de la remise.

Attention à la lecture inverse du silence. L'employeur aussi laisse passer des délais, et les conséquences y sont plus lourdes : l'absence de réponse à une demande de motifs rend le licenciement abusif sans autre débat, et la modification non notifiée selon L.121-7 est nulle, quelle qu'ait été l'attitude du salarié.

Documentez l'exécution volontaire au moment où elle se produit, plutôt que de la reconstituer deux ans plus tard. Un compte rendu daté constatant la prise de fonctions effective, ou un décompte de salaire accepté sans réserve, pèse davantage qu'une affirmation générale sur l'attitude du salarié.

Enfin, une distinction utile en pratique : le silence sur une proposition n'engage à rien, mais le silence sur une réclamation qu'on avait le droit de former fait perdre le droit lui-même. Le premier protège, le second sanctionne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7 du Code du travail	Modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié : notification dans les formes du licenciement sous peine de nullité, date d'effet, refus valant licenciement
Article L.121-4, paragraphe (6) du Code du travail	Refus de signer l'écrit constatant le contrat : résiliation sans préavis ni indemnité
Article L.124-5 du Code du travail	Demande des motifs du licenciement dans le mois ; absence de réponse de l'employeur rendant le licenciement abusif
Article L.124-11, paragraphe (2) du Code du travail	Forclusion de trois mois de l'action en licenciement abusif, portée à un an par réclamation écrite
Article L.125-5, paragraphe (2) du Code du travail	Dénonciation du reçu pour solde de tout compte dans les trois mois de la signature

Le silence du salarié ne vaut jamais acceptation d'une clause essentielle, et aucune clause contractuelle ne peut en décider autrement. Ce qui produit des effets, c'est l'écoulement des délais légaux et l'exécution volontaire — deux choses distinctes du silence.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.