

Un salarié du nettoyage qui refuse une modification défavorable de son contrat est-il considéré comme licencié ?

Réponse courte

Oui, l'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 prévoit expressément que la résiliation du contrat découlant du refus du salarié d'accepter une modification défavorable constitue un **licenciement**. Ce licenciement est susceptible de recours judiciaire pour résiliation abusive. Le salarié n'est donc pas considéré comme démissionnaire et conserve tous les droits attachés au licenciement.

Cette qualification juridique est essentielle car elle ouvre au salarié le droit à l'indemnité de départ légale, aux allocations de chômage et à la contestation du bien-fondé du licenciement devant les juridictions du travail. L'employeur qui propose une modification défavorable d'une clause essentielle doit donc mesurer le risque qu'un refus entraîne un licenciement dont il devra assumer les conséquences financières et juridiques.

Définition

La **requalification en licenciement** du refus d'une modification contractuelle défavorable signifie que la rupture du contrat est juridiquement imputable à l'employeur. Le salarié qui refuse la modification n'est pas fautif et ne perd aucun droit.

Cette règle protège le salarié contre les tentatives de contournement du droit du licenciement par le biais de modifications unilatérales et s'inscrit dans le cadre général de la rupture du contrat de travail.

Questions fréquentes

Le salarié peut-il contester ce licenciement devant le tribunal ?

Oui, le salarié peut introduire un recours pour résiliation abusive devant le Tribunal du travail dans un délai de 3 mois. L'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 préserve cette voie de contestation.

Le salarié refusant la modification a-t-il droit à l'indemnité de départ ?

Oui, le licenciement consécutif au refus ouvre droit à l'indemnité de départ légale (article L.124-11 du Code du travail) si l'ancienneté est ? 5 ans, en application de l'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Le salarié refusant la modification est-il considéré comme démissionnaire ?

Non, le refus du salarié n'est pas une démission. L'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 qualifie expressément cette situation de licenciement, ouvrant droit à indemnité de départ et allocations chômage.

Quel est le délai pour contester un licenciement consécutif au refus de modification ?

Le délai d'action devant le Tribunal du travail est de 3 mois à compter de la notification du licenciement. Ce délai s'applique au licenciement qualifié par l'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Qui supporte la charge de la preuve en cas de contentieux ?

L'employeur supporte la charge de prouver que la modification proposée était justifiée par un motif réel et sérieux. Faute de quoi, le licenciement résultant de l'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 peut être déclaré abusif.

Un salarié du nettoyage qui refuse une modification défavorable est-il licencié ?

Oui, l'article 6.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 qualifie la résiliation du contrat consécutive au refus de modification de licenciement imputable à l'employeur. Le salarié conserve tous les droits attachés au licenciement.

Conditions d'exercice

L'article 6.3 de la CCT définit le régime applicable au refus de modification.

Critère	Application
Qualification	Refus = licenciement imputable à l'employeur
Recours	Action judiciaire pour résiliation abusive possible
Droits du salarié	Indemnité de départ, préavis, allocations chômage
Charge de la preuve	L'employeur doit justifier le motif de la modification
Faute du salarié	Aucune — le refus est un droit
Indemnisation	Selon les règles du licenciement (ancienneté)

Modalités pratiques

Le salarié et l'employeur doivent connaître les étapes suivant le refus de modification.

Aspect	Détail
Notification du refus	Le salarié exprime son refus par écrit
Effet	Rupture du contrat qualifiée de licenciement
Préavis	Applicable selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
Indemnité de départ	Due si ancienneté ? 5 ans
Contestation	Devant le Tribunal du travail pour résiliation abusive
Délai d'action	3 mois à compter de la notification du licenciement

Pratiques et recommandations

Informer le salarié par écrit que son refus de la modification entraînera la rupture du contrat qualifiée de licenciement garantit la transparence de la procédure et évite tout malentendu sur les conséquences juridiques.

Évaluer le coût global d'un éventuel refus avant de proposer une modification défavorable, en intégrant le préavis, l'indemnité de départ et le risque de condamnation pour licenciement abusif, permet une décision éclairée.

Documenter l'ensemble des échanges relatifs à la proposition de modification et au refus du salarié constitue un élément de preuve déterminant en cas de contentieux devant le Tribunal du travail.

Proposer une alternative ou une compensation au salarié avant d'imposer la modification réduit le risque de refus et de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 6.3 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Refus de modification = licenciement
Art. 6.1 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Procédure de modification d'une clause essentielle
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement

Le recours judiciaire pour résiliation abusive doit être introduit dans un délai de 3 mois. L'employeur supporte la charge de prouver que la modification proposée était justifiée par un motif réel et sérieux, faute de quoi le licenciement peut être déclaré abusif avec indemnisation du salarié.

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.