



---

## Congé-modification : les conditions à respecter pour agir en toute légalité

---

### **Pour pallier les conséquences de la montée du franc suisse, des employeurs fribourgeois ont opté pour le congé-modification.**

Cette démarche permet à une entreprise d'augmenter le temps de travail de ses collaborateurs ou de diminuer leur salaire. Elle est légale, pour autant que certaines conditions soient respectées, notamment par rapport au délai de résiliation du contrat de travail. Selon le nombre de personnes concernées, cette mesure est considérée comme un licenciement collectif, lequel doit être annoncé au Service public de l'emploi.

### **En principe, le congé-modification n'est pas abusif. Il peut toutefois l'être dans certaines circonstances, par exemple lorsque le délai de congé de l'employé n'est pas respecté.**

Ce cas de figure survient lorsque le travailleur est licencié parce que :

1. Il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement c'est-à-dire avant l'expiration du délai de congé.
2. Un abus peut également être constaté lorsque l'entreprise se sert de la résiliation du contrat de travail comme moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions de marché.
3. Enfin, un troisième cas de figure peut être qualifié d'abus lorsque le contrat modifié proposé par l'entreprise viole la loi, une convention collective ou un contrat-type.

### **L'employeur qui désire modifier le contrat qui le lie à l'un de ses employés a le devoir de l'informer et de le consulter.**

Il lui adresse un courrier par lequel il résilie le contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, accompagné d'une offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées. L'employeur peut utiliser à cet effet la fiche VI B8 du Guide de l'employeur édité par le Centre patronal. Afin de respecter le délai de congé, le changement ne doit entrer en vigueur qu'à l'échéance du délai de résiliation. En outre, un congé-modification doit être univoque, en indiquant clairement que le contrat prendra fin si les nouvelles conditions sont refusées.

Un congé-modification peut entrer dans le champ d'application des articles 335d à 335g du Code des Obligations (CO), lesquels traitent du licenciement collectif. Cela s'explique par le fait que les rapports de travail prennent effectivement fin si les travailleurs concernés n'acceptent pas les nouvelles conditions de travail proposées. En conséquence, si les quotas indiqués par le CO sont remplis, les articles relatifs au licenciement collectif s'appliquent et l'entreprise doit s'annoncer auprès du Service public de l'emploi (SPE).

Pour déterminer si ces quotas sont remplis, on se base sur le nombre de personnes ayant reçu leur congé sous réserve de modification. Peu importe qu'elles ne soient finalement pas licenciées car elles acceptent les nouvelles conditions de travail proposées.

Monsieur Eric Broccard, chef de la section Marché du travail au sein du SPE, se tient à votre entière disposition pour toute question, par téléphone au 026 305 96 68 ou par courriel à l'adresse [eric.broccard@fr.ch](mailto:eric.broccard@fr.ch).