



DANS QUELS CAS L'EMPLOYEUR PEUT-IL CHANGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE SON SALARIÉ ?

Fiche pratique publié le 29/11/2021, vu 1413 fois, Auteur : [Maître Michèle BARALE, Avocate - Barreau de NICE](#)

A l'inverse de la modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié, l'employeur peut modifier un élément accessoire de la relation de travail : on parle alors de changement des conditions de travail.

QU'APPELLE-T-ON LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Il n'existe pas de liste légale distinguant les éléments touchant à la modification du contrat de travail et ceux touchant au changement des conditions de travail. La distinction se fait au cas par cas. En pratique, sont considérés comme des éléments accessoires au contrat ceux qui n'entraînent pas de conséquences lourdes pour le salarié tels que :

- La **modification des horaires de travail** si cette nouvelle répartition est **mineure** et n'entraîne pas un trop grand bouleversement personnel pour le salarié (par exemple, décaler un horaire 8h-16h en 9h-17h).
- Les **heures supplémentaires** si cela reste **exceptionnel** et justifié par l'intérêt de l'entreprise.
- La **modification du lieu de travail** s'il reste dans le **même secteur géographique** (défini en fonction du réseau de transport et de la distance entre le site initial et le nouveau site) et ce, même si le lieu de travail est mentionné dans le contrat.
- Les **nouvelles missions ou le changement de poste sans diminution des responsabilités, de la qualification ou de la rémunération du salarié** : le salarié n'a aucun droit à effectuer toujours les mêmes tâches. Le retrait de certaines tâches et l'attribution de nouvelles missions qui entrent dans le cadre de la qualification du salarié relèvent de l'évolution normale de la relation de travail. Il en est de même de l'affectation à un autre poste correspondant à la même qualification professionnelle.

ATTENTION : si ces éléments sont inscrits dans le contrat et décrits comme essentiels pour le salarié ou l'employeur, les modifier reviendra à modifier le contrat de travail lui-même : l'accord des parties sera alors nécessaire.

QUELLES SONT LES LIMITES DU POUVOIR DE L'EMPLOYEUR À CHANGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

L'employeur n'a pas une liberté totale de changer les conditions de travail de son salarié dans le cadre de son pouvoir de direction. Il doit agir avec **bonne foi et dans l'intérêt de l'entreprise**.

Le salarié peut ainsi refuser le changement de ses conditions de travail dans les cas suivants :

Le cas d'une atteinte excessive aux droits du salarié notamment au respect de sa vie personnelle, familiale ou à son droit au repos.

Le cas d'un motif discriminatoire ou d'une volonté de nuire car dans ce cas, le changement est lié à un motif extérieur à l'intérêt de l'entreprise.

Le cas de changement des conditions de travail impactant un élément essentiel du contrat : si le changement envisagé entraîne une modification d'un élément essentiel par nature (par exemple la rémunération ou la qualification), ou devenu essentiel en raison de la volonté contractuelle des parties, l'employeur devra appliquer la procédure de modification du contrat l'accord du salarié est obligatoire.

Le cas des salariés protégés : le salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise...) ne peut se voir imposer aucun changement. L'employeur devra toujours obtenir son accord écrit.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UN REFUS DU CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Si le refus du salarié est injustifié, l'employeur doit choisir entre plusieurs options :

- Soit renoncer à modifier son contrat
- Soit engager une procédure de **licenciement** pour cause réelle et sérieuse, voire même pour faute grave sans préavis ni indemnité.

Dans le cas particulier du **salarié protégé**, le licenciement ne peut avoir lieu qu'après **autorisation de l'inspecteur du travail** qui vérifie alors que :

- Le changement proposé ne constitue pas une modification du contrat de travail,
- Le refus du salarié est d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

Si le refus du salarié est justifié pour l'une des raisons exposées ci-dessus, le licenciement fondé sur ce refus est **dépourvu de cause réelle et sérieuse**. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser au salarié plusieurs indemnités (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont le montant est défini par le barème prévu à l'[article L 125-3 du Code du travail](#)).

Le Cabinet BARALE est à votre disposition pour toute action ou information.

[Me Michèle BARALE](#)