

Nouvelles fonctions confiées à un salarié : une modification de son contrat de travail ?



© 2023 Les Echos Publishing

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur a la possibilité de modifier les conditions de travail de ses salariés (hors salariés protégés) sans, en principe, avoir à obtenir leur accord. En revanche, s'il entend modifier leur contrat de travail (rémunération, durée du travail...), il doit obtenir leur autorisation. Mais la distinction entre modification des conditions et travail et modification du contrat de travail n'est pas toujours évidente et donne lieu à un important contentieux comme en témoigne une affaire récente...

Dans cette affaire, un salarié qui occupait le poste de vice-président business partners d'une société s'était vu confier les fonctions de business développement executive. Le salarié, qui était en désaccord avec ce changement de fonction, avait alors pris acte de la rupture de son contrat de travail. Il estimait, en effet, que ce changement constituait une modification de son contrat de travail pour laquelle son accord était nécessaire. Il avait donc saisi la justice en vue d'obtenir la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de se voir verser différentes sommes liées à ce

licenciement (environ 800 000 €).

Pour convaincre les juges, le salarié avait notamment indiqué que les nouvelles fonctions qui lui avaient été confiées étaient radicalement différentes de celles exercées antérieurement. Mais aussi que ses fonctions de management lui avaient été retirées et qu'il n'était plus secondé par une assistante à temps plein (mais par une assistante à temps partiel). Enfin, il avait estimé avoir été déclassé dans la mesure où l'on ne lui avait plus assigné ni objectif chiffré, ni budget de dépenses.

Saisie du litige, la Cour de cassation a tout d'abord rappelé que le fait de confier de nouvelles tâches à un salarié, mêmes différentes de celles exercées auparavant, ne constitue pas une modification du contrat de travail dès lors que ces tâches correspondent à sa qualification.

Ensuite, les juges ont relevé que, du fait des nouvelles fonctions transversales qui avaient été confiées au salarié, sa position hiérarchique n'avait pas changé, qu'il n'avait subi aucune rétrogradation ni déclassification et que sa rémunération avait été conservée. Ils en ont conclu que le changement de fonction qui lui avait été imposé constituait une simple modification de ses conditions de travail (et non une modification de son contrat) ne nécessitant pas son accord. Dès lors, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'une démission.

[Cassation sociale, 25 janvier 2023, n° 21-18141](#)

© 2023 Les Echos Publishing