

Quand le salarié refuse une modification de ses conditions de travail



© 2024 Les Echos Publishing

En raison de son pouvoir de direction, l'employeur est en droit de modifier les conditions de travail de ses salariés sans obtenir leur accord préalable. Et en cas de refus d'exécuter son contrat aux nouvelles conditions de travail imposées par son employeur, le salarié peut être licencié. Mais qu'en est-il alors du délai de préavis ?

Attention : avant toute modification du contrat de travail du salarié (rémunération, qualification...), l'employeur doit obtenir l'accord de celui-ci. Le refus du salarié de voir son contrat modifié ne pouvant pas donner lieu à une sanction disciplinaire.

Dans une affaire récente, un salarié engagé par une association en tant que médecin psychiatre s'était vu informé par son employeur d'un changement de ses conditions de travail. Concrètement, le médecin devait se rendre au sein d'une autre antenne de l'association, à raison d'un jour par semaine et une semaine sur deux. Les deux sites de travail étant distants de 17 kilomètres. Malgré un temps de travail et une rémunération inchangés, le salarié avait refusé les nouvelles conditions de travail qui lui avaient été imposées. Son employeur l'avait alors licencié pour faute. Toutefois, le salarié avait contesté son licenciement en justice, estimant

que son contrat de travail, et non pas seulement ses conditions de travail, avait été modifié. À ce titre, il réclamait notamment à son employeur le paiement d'une indemnité compensatrice pour le délai de préavis non effectué.

Saisie de l'affaire, la Cour d'appel de Versailles avait confirmé que la nouvelle affectation du salarié constituait bien un simple changement de ses conditions de travail, et non une modification de son contrat de travail. Et que le refus du salarié de se conformer à ses nouvelles conditions justifiait son licenciement.

Reprenant la même argumentation, la Cour de cassation a, en outre, indiqué que l'employeur pouvait imposer à son salarié d'effectuer son préavis de licenciement selon les nouvelles conditions de travail. Aussi, le salarié, en refusant de se plier à celles-ci, était à l'origine de l'inexécution du préavis. Il était donc privé du paiement de l'indemnité compensatrice correspondante.

[Cassation sociale, 23 octobre 2024, n° 22-22917](#)

© 2024 Les Echos Publishing