

Un salarié peut-il refuser son changement de poste ?

Un salarié ne peut refuser d'être affecté à un nouveau poste de travail, dès lors qu'il relève de sa qualification et ne modifie pas son contrat de travail. Selon la Cour de cassation, un tel refus justifie son licenciement disciplinaire quand bien même le changement de poste serait motivé par des considérations économiques.

Le changement de poste modifie-t-il le contrat de travail du salarié ?

Le changement de poste d'un salarié ne nécessite pas de modification de son contrat de travail, dès lors que le nouveau poste correspond à la qualification du salarié.

La qualification doit être distinguée des tâches confiées au salarié :

- celles-ci ne sont pas garanties par son contrat de travail (sauf clause expresse) ;
- le salarié ne peut refuser une ou des nouvelles tâches qu'elles continuent de relever de sa qualification ;
- il ne peut pas non plus s'opposer à ce que certaines de ses tâches lui soient retirées, dès lors qu'on continue de lui fournir un travail correspondant à sa qualification.

Ainsi, il a été jugé qu'une salariée ayant la qualification d'ouvrière agricole ne pouvait refuser son passage de la cueillette des citrons à l'engainage des bananes (Cass. soc., 10 mai 1999, no96-45.673). De même, une salariée ayant la qualification de vendeuse ne peut refuser son déplacement du rayon bijoux au rayon bricolage (sauf si son contrat prévoyait « vendeuse bijoux »). Dans un autre registre, un directeur administratif et financier ne peut pas s'opposer à ce qu'un dossier lui soit retiré. En revanche, si des responsabilités essentielles lui sont retirées, il y a lieu de considérer que son contrat de travail est modifié (Cass. soc., 26 janv. 2000, no97-45.297). Tel est, par exemple, le cas lorsque des procurations bancaires lui sont retirées (Cass. soc., 22 juill. 1986, no83-45.418).

Qualification, fonctions, responsabilités et tâches. ...

Ces termes sont utilisés pour décrire le travail que réalise le salarié, mais ne signifient pas tous la même chose :

- la qualification est un élément essentiel du contrat. Elle définit la catégorie d'emploi qu'occupe le salarié. Elle peut être plus ou moins précise (selon les termes utilisés par la convention collective et/ou le contrat de travail). La fixation d'une qualification assez large permet ainsi de confier aux salariés de nombreuses tâches ;
- les fonctions du salarié sont souvent confondues avec sa qualification. En pratique, la qualification du salarié est souvent définie par référence à des fonctions. La

modification des fonctions ne constitue une modification du contrat que si la qualification est modifiée : il convient donc de se reporter à la définition de la qualification ;

- les responsabilités correspondent à une position dans l'entreprise quant à la gestion de projets, budgets ou équipes ; elles ne sont que rarement prises en compte par les juges pour apprécier s'il y a modification de la qualification. En effet, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, est libre de modifier les responsabilités d'un salarié dès lors que son degré hiérarchique est respecté et sa qualification préservée. Ainsi, un cadre ne peut invoquer une modification de son contrat de travail au seul motif que le volume des équipes dont il a la charge est réduit d'un tiers (Cass. soc., 20 févr. 1986, no83-42.076) ;
- les tâches correspondent au travail quotidien du salarié. Ce dernier ne peut pas refuser une tâche qui relève de sa qualification. S'il est amené à effectuer une tâche hors qualification, l'employeur ne pourra le sanctionner en cas d'erreurs. En pratique, il est conseillé de raisonner en termes de qualification et de tâches.

Le changement de poste ne doit pas modifier un élément du contrat de travail du salarié, notamment :

- la rémunération ;
- la qualification ;
- le niveau hiérarchique ;
- le lieu de travail lorsque la mutation s'opère dans un autre secteur ;
- la durée du travail ;
- tous les autres éléments éventuellement garantis au contrat de travail (par exemple les horaires...) ;
- le degré de subordination à la direction. C'est, semble-t-il, la première fois que la Cour de cassation fait référence à ce dernier critère pour apprécier s'il y a modification du contrat de travail. L'autonomie du salarié semble donc devoir être considérée comme étant un élément du contrat de travail ; l'employeur ne peut y porter atteinte sans modifier le contrat. Un arrêt plus ancien avait déjà admis que l'obligation pour un responsable administratif d'un lycée d'associer à ses décisions les responsables pédagogiques constituait un déclasserement (Cass. soc., 6 mars 1996, no93-40.785).

Quelle est la conséquence du refus du changement de poste ?

Dès lors que le changement de poste n'apporte pas de modifications au contrat de travail, le salarié ne peut le refuser. Son refus est toujours qualifié de faute et peut justifier un licenciement disciplinaire.

Selon la Cour de cassation, peu importe le motif ayant entraîné le changement de poste. En l'espèce, le salarié estimait que la procédure de licenciement économique aurait dû être respectée

puisque son changement de poste s'effectuait à titre de reclassement suite à la suppression de son poste. La Cour de cassation lui a donné tort.

Il est donc probable que la faute sera retenue en cas de refus d'un reclassement sans modification du contrat de travail décidé suite à :

- un projet de licenciement économique ;
- un constat d'inaptitude pour maladie ou accident non professionnel ;
- des erreurs et fautes (Cass. soc., 2 oct. 1985, no83-44.561).

En revanche, il est plus douteux que le refus d'un reclassement en raison de la maternité ou d'une inaptitude pour accident du travail puisse donner lieu à un licenciement disciplinaire. Ceci compte tenu de la protection contre le licenciement instaurée dans ces cas (Code du travail, art. L 1225-5 et 39 et L 1226-8).

Par ailleurs, comme pour tout changement de ses conditions de travail, un salarié protégé est en droit de refuser un changement de poste ; néanmoins, l'employeur peut alors demander l'autorisation de le licencier à l'inspecteur du travail, ce dernier ayant pour rôle de vérifier qu'il n'y a pas de discrimination.

Si le changement de poste modifie le contrat de travail, le salarié peut valablement le refuser. Face à ce refus, l'employeur peut soit y renoncer, soit licencier le salarié en invoquant le motif ayant présidé au changement de poste. La rupture du contrat sera justifiée si ce motif est réel et sérieux.

NOTES





Les Fiches Techniques

Refuser un changement de poste

70

Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S . N . C . C .)



Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S . N . C . C .)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques
Industrie pharmaceutique
Caoutchouc
Plasturgie

Verre et métiers du Verre
Instruments à Ecrire
Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile