

# Le refus de changer d'équipe est-il une faute disciplinaire ?

## Réponse courte

Le refus de changer d'équipe peut constituer une faute disciplinaire si le changement relève du **pouvoir de direction** de l'employeur et ne modifie pas substantiellement le contrat de travail. L'article L.121-4 impose au salarié d'exécuter de bonne foi les instructions de l'employeur. Un changement d'équipe au sein du même site, sans modification de qualification, de rémunération ou d'horaires essentiels, s'impose au salarié.

En revanche, si le changement constitue une **modification substantielle** du contrat (changement d'horaires important, passage de jour en nuit, changement de lieu), l'article L.121-7 s'applique et le salarié peut refuser sans commettre de faute. Le refus injustifié d'un changement relevant du pouvoir de direction peut être sanctionné.

## Définition

Le **refus de changement d'équipe** est l'opposition du salarié à une décision de l'employeur visant à l'affecter dans une équipe différente au sein de l'entreprise. La qualification disciplinaire de ce refus dépend de la nature du changement : simple mesure d'organisation (pouvoir de direction) ou modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié.

## Questions fréquentes

### Puis-je refuser un changement d'équipe au Luxembourg ?

Cela dépend de la nature du changement. Un simple changement d'équipe sans modification du contrat s'impose au salarié. En revanche, une modification substantielle (horaires, lieu, rémunération) nécessite l'accord du salarié (art. L.121-7).

### Quand un changement d'équipe devient-il une modification substantielle du contrat ?

Lorsqu'il affecte les horaires de manière importante (passage jour/nuit), le lieu de travail, la qualification ou la rémunération. Dans ce cas, un avenant signé par le salarié est requis.

### Un employeur peut-il imposer un passage en équipe de nuit au Luxembourg ?

Non, le passage de jour en nuit constitue généralement une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié. L'article L.121-7 protège le salarié contre les modifications imposées en sa défaveur.

### Un refus de changement d'équipe peut-il justifier une sanction ?

Oui, si le changement relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne modifie pas substantiellement le contrat. Le refus injustifié d'une instruction légitime peut être sanctionné.

## Conditions d'exercice

Tout dépend de l'ampleur du changement : un simple réaménagement relève du pouvoir de direction, mais une modification substantielle exige l'accord du salarié (art. L.121-7).

Condition	Détail
<b>Pouvoir de direction</b>	Changement d'équipe sans modification contractuelle : s'impose au salarié
<b>Modification substantielle</b>	Changement impliquant horaires, lieu ou rémunération : accord du salarié requis (art. L.121-7)
<b>Bonne foi</b>	Le salarié doit justifier son refus de manière légitime
<b>Proportionnalité</b>	La sanction du refus doit être proportionnée
<b>Non-discrimination</b>	Le changement ne doit pas être motivé par un critère prohibé

## Modalités pratiques

Avant de sanctionner, l'employeur doit qualifier précisément le changement et recueillir les motifs du refus — un malentendu pratique étant souvent en cause.

Étape	Détail
<b>Qualification</b>	Déterminer si le changement relève du pouvoir de direction ou modifie le contrat
<b>Notification</b>	Informar le salarié par écrit du changement et de ses modalités
<b>Écoute</b>	Recueillir les motifs du refus du salarié
<b>Analyse</b>	Évaluer la légitimité du refus au regard de la qualification du changement
<b>Décision</b>	Maintenir le changement et sanctionner le refus, ou proposer un avenant

## Pratiques et recommandations

**Qualifier** la nature du changement avant de l'imposer au salarié pour éviter un contentieux.

**Motiver** le changement d'équipe par des raisons objectives (organisation, besoins du service).

**Écouter** les motifs du refus du salarié avant de décider d'une sanction.

**Proposer** un avenant si le changement modifie substantiellement les conditions de travail. Cette question s'inscrit également dans le principe de proportionnalité de la sanction.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Exécution loyale du contrat et obligations réciproques
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat en défaveur du salarié
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination

La frontière entre pouvoir de direction et modification substantielle est appréciée au cas par cas. Un changement d'équipe peut sembler anodin mais constituer une modification contractuelle s'il affecte les horaires, le lieu de travail ou les responsabilités du salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.