

Comment gérer légalement le refus d'une évolution professionnelle par un salarié ?

Réponse courte

Face au refus d'une évolution professionnelle par un salarié, l'employeur doit distinguer entre modification substantielle (nécessitant l'accord écrit du salarié) et simple changement des conditions de travail (relevant de son pouvoir de direction). En cas de modification substantielle refusée, l'employeur doit soit renoncer au changement, soit procéder à un licenciement avec préavis selon l'article [L.124-3](#) du Code du travail.

Définition

La modification substantielle du contrat de travail est définie par l'article [L.121-7](#) du Code du travail comme tout changement en défaveur du salarié portant sur un élément essentiel du contrat (rémunération, qualification, durée du travail, lieu de travail). Elle se distingue du simple changement des conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions légales :

- Notification écrite de toute modification substantielle au salarié
- Respect du délai légal de réflexion (1 mois minimum)
- Justification par des raisons réelles et sérieuses
- Respect du principe d'égalité de traitement ([L.251-1](#))
- Consultation préalable de la délégation du personnel pour les changements collectifs

Modalités pratiques

La procédure comprend plusieurs étapes obligatoires :

- Organisation d'un entretien individuel pour exposer les motifs
- Notification écrite détaillant la modification proposée
- Respect du délai de réflexion d'un mois
- En cas de refus, choix entre abandon du projet ou licenciement avec préavis
- Documentation exhaustive de la procédure

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la démarche, il est recommandé de :

- Privilégier le dialogue et la négociation
- Documenter précisément les motifs du changement
- Consulter la délégation du personnel
- Proposer des mesures d'accompagnement
- Maintenir la traçabilité des échanges
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés

Cadre juridique

- Article [L.121-7](#) : définition et procédure de modification substantielle
- Article [L.124-3](#) : licenciement avec préavis
- Article [L.124-11](#) : motivation du licenciement
- Article [L.251-1](#) : principe d'égalité de traitement
- Article [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel
- Article [L.261-1](#) : protection des données personnelles
- Article [L.121-4](#) : exécution de bonne foi du contrat

Le non-respect de la procédure de modification substantielle expose l'employeur à un risque de requalification en licenciement abusif. Une attention particulière doit être portée à la qualification juridique du changement proposé et à la documentation des motifs.

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.