

Le salarié peut-il refuser un changement de poste ou d'unité fonctionnelle imposé par l'employeur ?

Réponse courte

Le salarié peut légitimement refuser uniquement si le changement constitue une **modification substantielle** d'un élément essentiel de son contrat de travail (**qualification, rémunération, lieu de travail, horaires**). Dans ce cas, l'employeur doit suivre la procédure de l'article **L.121-7** du Code du travail avec notification par **lettre recommandée** et respect d'un **préavis légal**.

En cas de **modification non substantielle**, le changement relève du **pouvoir de direction** de l'employeur et peut être imposé unilatéralement. Le refus injustifié du salarié peut alors constituer une **faute disciplinaire**.

Le caractère substantiel ou non de la modification s'apprécie au cas par cas selon la jurisprudence luxembourgeoise, en tenant compte de l'impact réel sur les conditions de travail du salarié.

Définition

Une **modification du poste** ou de l'**unité fonctionnelle** constitue un changement des **attributions, responsabilités** ou du **rattachement organisationnel** du salarié. Le **Code du travail luxembourgeois** distingue les **modifications substantielles**, qui touchent aux **éléments essentiels** du contrat, des **modifications non substantielles** relevant du **pouvoir de direction** de l'employeur.

L'article **L.121-7** régit les modifications en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle. Le **pouvoir de direction** permet à l'employeur d'adapter l'organisation du travail dans les limites du contrat initial et sans procédure formelle.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence
Qualification professionnelle	Maintien de la qualification contractuelle
Égalité de traitement	Respect du principe de non-discrimination (L.251-1)
Santé et sécurité	Protection garantie (L.312-1)
Dignité du salarié	Respect de l'intégrité professionnelle
Formalisme	Notification écrite pour modification substantielle (L.121-7)
Délai	Préavis équivalent au délai de licenciement

Modalités pratiques

Type de modification	Procédure à suivre
Modification substantielle	Notification par lettre recommandée (L.121-7)
	Respect du préavis légal (même délai que licenciement)
	Indication de la date d'effet et des motifs
	Possibilité pour le salarié de demander les motifs (L.124-5)
	Refus = rupture assimilée à licenciement (L.121-7 al.3)
Modification non substantielle	Information écrite suffisante
	Relève du pouvoir de direction de l'employeur
	Refus injustifié = possible sanction disciplinaire

Délais de préavis applicables (article L.124-3) :

Ancienneté	Préavis
< 5 ans	2 mois
5 à < 10 ans	4 mois
? 10 ans	6 mois

Pratiques et recommandations

L'employeur doit analyser précisément la nature de la modification envisagée avant d'agir. Une **modification substantielle** porte sur les éléments essentiels du contrat (qualification, rémunération, lieu de travail, horaires) tandis qu'une **modification non substantielle** relève du pouvoir de direction (réorganisation interne, changement de bureau dans le même bâtiment, ajustements mineurs des tâches).

En cas de doute sur le caractère substantiel, il est fortement recommandé d'appliquer la procédure de l'article **L.121-7** pour sécuriser juridiquement la décision. Le non-respect des formalités entraîne la nullité de la modification.

L'employeur doit **documenter par écrit** les raisons du changement et **consulter les représentants du personnel** si nécessaire. Il convient de maintenir le **dialogue** avec le salarié et de **conserver tous les échanges**. Une **période d'adaptation** peut être prévue pour faciliter la transition.

Le salarié qui refuse une modification substantielle notifiée selon la procédure **L.121-7** voit son contrat résilié, cette résiliation étant assimilée à un **licenciement** susceptible de recours judiciaire (L.124-11). Il peut alors contester le caractère abusif du licenciement dans un délai de **3 mois** à partir de la notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	Révision du contrat de travail - Modification en défaveur portant sur clause essentielle - Procédure obligatoire
Article L.124-2	Entretien préalable au licenciement (entreprises ? 150 salariés)
Article L.124-3	Délais de préavis légaux (2, 4 ou 6 mois selon ancienneté)
Article L.124-5	Demande et communication des motifs du licenciement
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave
Article L.124-11	Licenciement abusif - Recours judiciaire (délai 3 mois)
Article L.251-1	Principe de non-discrimination
Article L.312-1	Obligation de sécurité et santé au travail

La qualification de **modification substantielle** ou non est déterminante. En cas de doute, il est recommandé d'appliquer la procédure de l'article [L.121-7](#) pour **sécuriser juridiquement** la décision et éviter tout **contentieux** ultérieur.

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.