

Le salarié peut-il exiger une requalification de poste suite à une évolution durable de ses missions ?

Réponse courte

Le salarié ne peut pas **exiger automatiquement** une requalification de poste suite à une évolution durable de ses missions. Il doit adresser une **demande écrite** et motivée à l'employeur, démontrant que les nouvelles missions sont significatives, durables et ne correspondent plus à la description contractuelle ou à la **classification conventionnelle** initiale.

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi, mais n'est pas obligé d'accepter si les conditions ne sont pas réunies. En cas de refus, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** dans un délai de **trois mois** pour faire constater la réalité des fonctions exercées. La **charge de la preuve** incombe au salarié.

Toute **modification substantielle** du contrat doit respecter la procédure de l'article L.121-7 si elle est en défaveur du salarié. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés occupant des fonctions similaires.

Définition

La **requalification de poste** correspond à la modification officielle du contenu, du niveau ou de la dénomination d'un poste de travail, afin de l'aligner sur les missions réellement exercées par le salarié de façon **durable**. Cette démarche vise à reconnaître, dans le contrat de travail ou la **classification interne**, une évolution substantielle et pérenne des fonctions, tâches ou responsabilités.

La requalification se distingue d'une modification ponctuelle des tâches par son caractère **permanent** et **significatif**, impliquant une transformation notable du niveau de responsabilité, de la technicité ou de la nature des missions confiées.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence	Conséquence
Durée de l'évolution	Plusieurs mois minimum	Évolution ponctuelle insuffisante
Caractère substantiel	Changement notable des responsabilités	Simple adaptation non qualifiante
Non-conformité contractuelle	Missions hors description initiale	Justifie la demande de requalification
Égalité de traitement	Respect entre salariés comparables	Obligation employeur (L.251-1)
Charge de la preuve	Incombe au salarié	Documents, témoignages requis

Modalités pratiques

Étape	Action	Délai/Formalisme
Demande du salarié	Lettre écrite motivée et documentée	À tout moment
Examen employeur	Analyse de bonne foi	Délai raisonnable
Réponse employeur	Acceptation ou refus motivé	Par écrit recommandé
Recours salarié	Saisine tribunal du travail	3 mois (<u>L.124-11</u>)
Formalisation	Avenant si modification favorable	Signature des deux parties
Procédure <u>L.121-7</u>	Si modification en défaveur	Formes et délais du licenciement

Éléments de preuve à réunir par le salarié :

- Fiches de poste actualisées et initiales
- Courriels et correspondances attestant des nouvelles missions
- Organigrammes montrant l'évolution hiérarchique
- Témoignages de collègues ou supérieurs
- Comparaison avec la classification conventionnelle applicable

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **mettre à jour régulièrement** les fiches de poste et les classifications internes, afin de prévenir les risques de contentieux liés à l'évolution des missions. Cette actualisation permet d'aligner la réalité des fonctions avec la documentation contractuelle.

Toute modification substantielle des fonctions doit être **formalisée par écrit**. Si la modification est favorable au salarié, un simple avenant suffit. Si elle est en défaveur, la procédure de l'article L.121-7 s'applique avec notification selon les formes du licenciement.

En cas de désaccord persistant, il est conseillé de recourir à la **médiation** avant toute procédure judiciaire. Les **conventions collectives** sectorielles peuvent prévoir des mécanismes spécifiques de révision des classifications à consulter.

L'employeur doit veiller à garantir l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables et à respecter les obligations de **traçabilité** dans la gestion des évolutions de poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-1</u>	Définition du contrat de travail (louage de services)
Article <u>L.121-7</u>	Modification en défaveur portant sur clause essentielle : procédure obligatoire
Article <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif, recours tribunal du travail (délai 3 mois)
Article <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination (âge, handicap, origine, etc.)

La **preuve de l'évolution durable** des missions incombe exclusivement au salarié. Il est essentiel de documenter précisément toute modification des tâches et de formaliser par écrit toute évolution significative du poste.

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.