

# L'employeur peut-il déplacer provisoirement un salarié pour apaiser un conflit ?

## Réponse courte

L'employeur peut déplacer provisoirement un salarié pour apaiser un conflit, mais cette mesure est **encadrée juridiquement**. Si le lieu de travail constitue une clause essentielle du contrat, sa modification doit respecter la procédure prévue à l'art. L.121-7 du Code du travail : notification écrite, indication de la date d'effet et possibilité pour le salarié de demander les motifs. Le refus du salarié ne constitue pas en soi une faute.

En revanche, si le contrat de travail comporte une **clause de mobilité** ou si le déplacement reste dans un périmètre géographique raisonnable sans modifier une clause essentielle, l'employeur peut l'imposer au titre de son pouvoir de direction. Dans le cadre de son **obligation de sécurité** (art. L.312-1), l'employeur peut justifier un changement d'affectation temporaire, à titre de mesure conservatoire, par la nécessité de protéger les salariés impliqués dans le conflit.

## Définition

Le déplacement provisoire d'un salarié consiste à modifier **temporairement** son lieu d'affectation ou son service de rattachement afin de séparer les protagonistes d'un conflit et de permettre un apaisement des tensions. Cette mesure relève du pouvoir de direction de l'employeur lorsqu'elle ne porte pas atteinte à une **clause essentielle** du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

Le déplacement provisoire est soumis à des conditions variables selon sa nature.

Condition	Détail
<b>Clause essentielle</b>	Si le lieu de travail est une clause essentielle, la modification suit la procédure de l'art. <a href="#">L.121-7</a>
<b>Clause de mobilité</b>	Si le contrat prévoit une clause de mobilité, le déplacement dans le périmètre défini est opposable
<b>Pouvoir de direction</b>	Un changement mineur d'affectation (même site, même fonction) relève du pouvoir de direction
<b>Proportionnalité</b>	Le déplacement doit être proportionné au conflit et nécessaire à la protection des salariés
<b>Protection de la victime</b>	Le déplacement ne doit pas pénaliser la victime d'un harcèlement (art. <a href="#">L.246-3</a> , §2)
<b>Caractère temporaire</b>	La durée doit être limitée et réexaminée à l'issue de l'enquête ou de la médiation

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre du déplacement provisoire suit un processus adapté à la situation.

Élément	Détail
<b>Analyse préalable</b>	Vérifier si le lieu de travail constitue une clause essentielle du contrat
<b>Notification</b>	Formaliser le déplacement par écrit en précisant son caractère temporaire et sa justification
<b>Choix du salarié déplacé</b>	Privilégier le déplacement de l'auteur présumé plutôt que de la victime
<b>Maintien des conditions</b>	Garantir le maintien du salaire, de la qualification et des avantages contractuels
<b>Durée définie</b>	Fixer une durée prévisible et réévaluer régulièrement la nécessité de la mesure
<b>Accompagnement</b>	Informers le manager d'accueil et accompagner l'intégration temporaire du salarié

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement le contrat de travail et la convention collective applicable avant tout déplacement, afin de déterminer si le lieu de travail constitue une clause essentielle nécessitant le respect de la procédure de l'art. [L.121-7](#).

**Formaliser** la mesure par un courrier précisant son caractère conservatoire et temporaire, sa justification liée à la gestion du conflit et sa durée prévisible, pour éviter toute requalification en mutation définitive ou en modification unilatérale du contrat.

**Garantir** que le déplacement ne pénalise pas le salarié en termes de temps de trajet, de conditions de travail ou de perspectives d'évolution, sous peine de voir la mesure contestée comme une sanction déguisée.

**Associer** la délégation du personnel à la démarche lorsque le conflit touche plusieurs salariés, afin de renforcer la légitimité de la mesure et de favoriser l'acceptation par les parties concernées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-7</a> Code du travail	Procédure de modification d'une clause essentielle du contrat en défaveur du salarié
Art. <a href="#">L.312-1</a> Code du travail	Obligation générale de sécurité justifiant une mesure de protection
Art. <a href="#">L.246-3</a> , §2 Code du travail	Interdiction de mesures au détriment de la victime de harcèlement
Art. <a href="#">L.124-11</a> Code du travail	Licenciement abusif en cas de refus d'une modification non justifiée
Art. <a href="#">L.121-4</a> Code du travail	Contenu obligatoire et clauses essentielles du contrat de travail

La jurisprudence luxembourgeoise distingue la simple modification des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction, de la modification d'une clause essentielle du contrat, soumise à la procédure de l'art. [L.121-7](#). Le caractère temporaire et conservatoire du déplacement est un élément déterminant dans cette qualification, mais il ne dispense pas l'employeur de respecter les droits fondamentaux 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.